



Empowering Youth for Equal Success (EYES)

Сравнителен аналитичен доклад относно младежката заетост и равните възможности

България, Румъния, Гърция, Италия и Сърбия

Партньорски организации

YES България | KOM 018 Сърбия | Beyond Borders Италия | COSI Румъния | GO Alive Гърция

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.



**Съфинансирано от
Европейския съюз**

За проекта EYES

Empowering Youth for Equal Success (EYES) разглежда младежката безработица и неравния достъп до възможности за заетост в пет партньорски държави: България, Румъния, Гърция, Италия и Сърбия. Проектът тръгва от практически проблем, споделен от партньорските организации: много млади хора формално са близо до услуги в областта на образованието, обучението или заетостта, но въпреки това не получават подкрепата, от която се нуждаят, за да достигнат до достойна, стабилна и смислена работа.

Младежката безработица не е само икономически показател. Тя влияе върху независимостта, психичното благополучие, увереността, социалното участие и доверието в институциите. Барьерите са по-силни за млади хора, които се сблъскват с повече от една форма на неравностойно положение, включително NEET младежи, млади жени и момичета, млади хора от малцинства, млади хора от селски райони, млади родители, хора с увреждания и млади хора с ограничен достъп до професионални мрежи.

Партньорството EYES обединява YES България, Club for Youth Empowerment 018 (КОМ 018) от Сърбия, Beyond Borders Италия, COSI Румъния и GO Alive Гърция. Партньорите комбинират младежка работа, изследвания, работа с общности, застъпничество и местно сътрудничество с училища, публични институции и заинтересовани страни от гражданското общество. Проектът се фокусира върху пригодността за заетост, равните възможности, изграждането на капацитет в младежката работа, застъпничеството, основано на данни, и създаването на местни иновационни хъбове. Хъбовете са замислени като практически точки за достъп, където младите хора могат да получат информация, насоки, менторство и подкрепа при ориентирание в пътищата към заетост и самостоятелна заетост.

Конкретни цели на проекта в практически план

- Да се подобри пригодността за заетост на младите хора чрез укрепване на практическите умения, познанията за пазара на труда, увереността, адаптивността и достъпа до качествени възможности за учене и трудов опит.
- Да се подкрепят младежките работници и партньорските организации, така че да могат да предоставят по-структурирана, дългосрочна и съобразена с местния контекст подкрепа на NEET младежи и млади хора от уязвими групи.
- Да се използват изследвания и препоръки, основани на доказателства, за застъпничество за по-добри политики за младежка заетост, по-достъпни публични програми, качествени платени стажове и по-силни връзки между образованието и пазара на труда.
- Да се създадат местни иновационни хъбове в пет партньорски общности като достъпни точки за подкрепа, където младите хора могат да получат информация, менторство, насочване и практически инструменти за навлизане на пазара на труда.

Съдържание

1. Резюме
2. Методологически подход
3. Сравнителен анализ на кабинетното проучване
 - 3.1. Сравнителен контекст на пазара на труда и младежката заетост
 - 3.2. Сравнителен преглед на правните рамки, политиките и програмите за подкрепа
 - 3.3. Основни заключения от кабинетното проучване
4. Сравнителен анализ на анкетата
 - 4.1. Извадка и профил на респондентите
 - 4.2. Трудов статус, нестабилност и качество на работата
 - 4.3. Основни бариери при търсене на работа
 - 4.4. Дискриминация и уязвими млади хора
 - 4.5. Публични програми, мерки за подкрепа и дефицит на информираност
 - 4.6. Кариерно ориентиране и подкрепа за заетост
 - 4.7. Самостоятелна заетост и предприемачество
 - 4.8. Умения, подготовка за преход от образование към работа и психично благополучие
 - 4.9. Готовност на младите хора за участие и техните препоръки
5. Аналитични профили по държави
6. Препоръки
7. Заключения и последици за следващата фаза на EYES

1. Резюме

Настоящият сравнителен аналитичен доклад е разработен в рамките на проекта по „Еразъм+“ Empowering Youth for Equal Success (EYES). Той обединява националните изследователски резултати от България, Румъния, Гърция, Италия и Сърбия, като съчетава кабинетно проучване с данни от анкета, събрани сред млади хора в петте партньорски държави. Докладът предоставя сравнителен преглед на предизвикателствата пред младежката заетост, равните възможности, съществуващите системи за подкрепа и потребностите, изразени от самите млади хора.

Анализът потвърждава, че младите хора във всички пет държави продължават да се сблъскват с труден преход от образование към стабилна и достойна работа. Въпреки че националните контексти на пазара на труда се различават, в изследването ясно се открояват няколко общи бариери: липса на трудов опит, ниско заплащане, ограничени възможности за работа, слабо кариерно ориентиране, слаб достъп до информация и разминаване между образованието и нуждите на пазара на труда. Тези предизвикателства са особено сериозни за млади хора в уязвимо положение, включително NEET младежи, млади жени, млади хора от селски райони, млади хора от малцинства, млади родители и хора с увреждания.

Кабинетното проучване показва, че всички пет държави разполагат с правни рамки, публични институции по заетостта и програми, свързани с младежка заетост, самостоятелна заетост, практики, стажове и подкрепа за уязвими групи. Сравнителният извод обаче е, че съществуващите мерки често не достигат до младите хора по достатъчно видим, практически и достъпен начин. Следователно проблемът не е само в наличието на политики, а в тяхното прилагане, комуникация и свързаност с реалните потребности на младите хора.

Анкетният анализ се основава на 958 валидни отговора, събрани чрез партньорството EYES: 150 в България, 202 в Румъния, 181 в Гърция, 203 в Италия и 222 в Сърбия. Резултатите показват, че младите хора имат нужда от повече практическа подкрепа при навлизане на пазара на труда, включително качествени стажове, възможности за първа работа, по-силно кариерно консултиране, по-ясна информация за публичните програми и по-добра подготовка за заетост по време на образованието. Много респонденти изразяват интерес и към самостоятелна заетост, но този интерес е ограничен от липса на начален капитал, страх от финансов риск, недостатъчни бизнес знания, сложни процедури и липса на менторство.

Психичното благополучие също се очертава като важен фактор за пригодност за заетост. Младите хора разпознават, че управлението на стреса, увереността, мотивацията и емоционалният баланс влияят върху способността им да намерят работа, да се задържат на нея и да се представят добре. Това показва, че подкрепата за младежка заетост не трябва да се ограничава само до технически умения за търсене на работа, а трябва да включва и менторство, насърчаване, изграждане на устойчивост и безопасни пространства за личностно и професионално развитие.

Докладът заключава, че мерките за младежка заетост в държавите по EYES трябва да станат по-практични, местни, младежки ориентирани и приобщаващи. Необходимо е по-силно сътрудничество между публичните институции, образователните доставчици, работодателите, общините и организациите на гражданското общество. Бъдещите местни иновационни хъбове на EYES могат да имат важна роля в този процес, като помагат на младите хора да разберат наличните възможности, да получат насоки и менторство, да развиват умения за заетост и предприемачество и да се свързват с институции и работодатели.

Като цяло сравнителните данни показват, че младите хора не искат само повече информация, а подкрепа, която е конкретна, разбираема и свързана с реални възможности. Проектът EYES може да отговори на тази потребност, като превърне резултатите от изследването в практически местни механизми за подкрепа и застъпнически действия за по-равен достъп до заетост.

2. Методологически подход

Сравнителният доклад се основава на общата изследователска методология по WP2, подготвена за националните доклади. Методологията изискваше всеки партньор да комбинира два допълващи се източника: кабинетно проучване и анализ на резултатите от анкетата EYES. Този подход позволява сравнение между националните политически и трудови контексти и директните гледни точки на младите хора, достигнати чрез проекта.

Кабинетното проучване обхваща младежка безработица, статистика за NEET, самостоятелна заетост и предприемачество, тенденции на пазара на труда, правни рамки, социални права, публични програми, мерки за подкрепа и пропуски между образованието и пазара на труда. Партньорите бяха инструктирани да използват официални и надеждни източници, включително национални статистически институти, министерства, Евростат, ОИСП, MOT, EURES, Cedefop, Youth Wiki и съответното национално законодателство.

Анкетният анализ се основаваше на общ въпросник, използван във всички пет държави. Въпросникът обхващаше профил на респондентите, трудова ситуация, вид договор, стабилност на работата, връзка между образование и работа, бариери при търсене на работа, дискриминация, интерес към самостоятелна заетост, бариери пред предприемачеството, информираност и полезност на публичните програми, достъп до кариерно ориентиране, психично благополучие и управление на стреса, ключови умения за заетост, подготовка в образованието и препоръки от младите хора.

Общата сравнителна анкетна база включва 958 валидни отговора. Извадките са проектно базирани данни, събрани чрез партньорски мрежи, младежки центрове, училища, социални медии, местна работа на терен и целенасочена работа с уязвими групи. Те не трябва да се разглеждат като национално представителни извадки за населението. Тяхната стойност е в това, че показват как младите хора, достигнати от проекта, разбират бариерите пред заетостта, кои форми на подкрепа смятат за полезни и къде местните иновационни хъбове могат да реагират практически.

Държава	Партньор или източник на доклада	Анкетна база
България	YES България / Национален доклад България	150
Румъния	COSI Румъния / Национален доклад Румъния и анкетен набор от данни	202
Гърция	GO Alive Гърция / Национален доклад Гърция и анкетен набор от данни	181
Италия	Beyond Borders Италия / Национален доклад Италия и анкетен набор от данни	203
Сърбия	KOM 018 Сърбия / Национален доклад Сърбия и анкетен набор от данни	222

Източник: Национални доклади на EYES, общ въпросник и методология за кабинетно проучване по WP2.

За сравнителния анализ данните бяха хармонизирани в общи категории, когато това беше възможно. Това беше особено необходимо при преведени отговори в анкетата и национални анкетни форми. Въпросите с възможност за повече от един отговор не дават сбор 100%, защото респондентите можеха да изберат повече от един отговор. Когато официалните показатели се различават по възрастова група, година или дефиниция, докладът ги представя като стойности, докладвани от източника, и обяснява ограничението. Когато числовото сравнение не е методологически надеждно, резултатите се анализират наративно или чрез профили, вместо таблиците да се попълват с изкуствени нули или етикети за липсващи стойности.

3. Сравнителен анализ на кабинетното проучване

3.1. Сравнителен контекст на пазара на труда и младежката заетост

Кабинетното проучване в петте национални доклада показва различни контексти на пазара на труда, но общо предизвикателство: преходът от образование към стабилна работа остава крехък. В България общата безработица е ниска, но младежката заетост е сравнително слаба, а дялът на NEET остава над референтното равнище за ЕС. Румъния представя най-остро статистическо предизвикателство, с много висока младежка безработица и най-висок дял на NEET сред държавите, обхванати от докладите. Гърция се е подобрила след 2020 г., но младежката безработица, дългосрочната безработица, сезонните колебания и регионалните различия остават ключови проблеми. Италия се сблъсква с трайна младежка безработица, висок дял на NEET и силни регионални неравенства, особено между Юга и Централно-Северната част. Сърбия отчита подобрения на общия пазар на труда, но младите хора все още имат значително по-висока безработица от възрастните, с оценен дял на NEET над средното за ЕС.

Държава	Младежка безработица	NEET показател	Младежка заетост / тенденция	Контекст на самостоятелната заетост	Тълкувателна бележка
България	7,7% младежка безработица, 15-29 г.; 13,1% за 15-24 г.	13,8% за 15-29 г.	52,7% заетост, 20-29 г.; 34,3% заетост, 15-29 г.	Младите хора на възраст 20-29 г. са 5,3% от всички самостоятелно заети лица на възраст 20-64 г.	Ниската обща безработица съществува заедно със слаба младежка заетост и бавен преход към стабилна работа.
Румъния	28,2% младежка безработица, февруари 2026 г.	19,4% за 15-29 г. през 2024 г.	53,1% заетост, 20-29 г., декември 2024 г.	Обща самостоятелна заетост 11,7%; младежкото предприемачество е ограничено от процедури и липса на подкрепа.	Най-остър трудов контекст в сравнението; много NEET младежи са икономически неактивни, а не активно търсещи работа.
Гърция	18,9% младежка безработица под 25 г., средно за 2025 г.; 13,0% през декември 2025 г.	Гръцкият доклад идентифицира високи нива на NEET и регионални оценки около 24%, като в някои региони са над 30%.	Подобрение след 2020 г., но сезонните и регионалните колебания остават силни.	Младежка самостоятелна заетост около 11% през 2023 г. и 10-12% през 2024-2025 г., често породена от необходимост.	Възстановяването е видимо, но младите хора все още се сблъскват с дългосрочна безработица, несъответствие на уменията и регионално изключване.
Италия	18,8% младежка безработица, ноември 2025 г.; 21,5% през юни 2025 г.	15,2% за 15-29 г. през 2024 г.; 23,3% в Mezzogiorno.	49,2% заетост, 20-29 г., декември 2024 г.	Младежката самостоятелна заетост е описана като ограничена и възпрепятствана от финансови и регулаторни бариери.	Високата младежка безработица и NEET дяловете са свързани с несигурна работа и силни териториални различия.
Сърбия	Около 20-23% за 15-24 г.; приблизително 16-18% за 15-29 г.	Около 14-15% за 15-29 г.	Общият пазар на труда се е подобрил, но младите хора преминават през по-дълъг период до първа стабилна работа.	Обща самостоятелна заетост около 27%; младежка предприемаческа активност около 6-8%.	Младите хора се сблъскват с изискване за опит, ограничени възможности за начални позиции и неравномерен местен достъп до работа.

Източник: Кабинетно проучване и национални доклади на EYES. Официалните показатели са представени както са докладвани от източниците и не са напълно сравними по възрастова група и година.

Най-важното сравнително разграничение не е просто дали младежката безработица е по-висока или по-ниска. Националните доклади насочват към качеството на работата, входните бариери и неравния достъп като по-дълбок проблем. Ниското заплащане, временните или неформални отношения, липсата на опит и слабите мостове между училище и работа се появяват многократно. Регионалното и селското измерение също са важни: в Италия, България, Сърбия и Гърция по-малките общности и икономически по-слабите региони предоставят по-малко възможности; в Румъния анкетата и кабинетното проучване показват, че уязвимите групи са концентрирани сред тези, които преживяват изключване от пазара на труда.

Самостоятелната заетост присъства във всички национални доклади едновременно като възможност и като риск. Гърция и Сърбия имат сравнително видим контекст на самостоятелна заетост, докато България отчита много ниско участие на млади хора сред самостоятелно заетите. Италия и Румъния показват интерес сред младите хора, но и сериозни бариери. Във всички държави предприемачеството не може да се разглежда като проста алтернатива на безработицата. То изисква капитал, бизнес знания, правни насоки, менторство, достъп до пазар и реалистична оценка на риска.

Профил на пазара на труда по държави

Държава	Контекст на пазара на труда	Основни области с възможности	Основни структурни бариери
България	Ниска обща безработица, но слаба младежка заетост и притеснения относно NEET.	Услуги, бизнес услуги, строителство, НИРД, медии, компютърно програмиране и ИТ; важни са както средните, така и високите квалификации.	Регионални неравенства, ограничения в малките градове и селските райони, ниско заплащане и слаба практическа подготовка.
Румъния	Висока младежка безработица и висок дял на NEET; много млади хора се сблъскват с множество уязвимости.	Дигитална икономика, автомобилостроене/производство, строителство, здравеопазване/социални грижи, хотелиерство и ресторантьорство и сектори на зеления преход.	Несъответствие между образование и пазар, слабо консултиране, ниски заплати, недостатъчна информация и висока видимост на дискриминацията сред респондентите.
Гърция	Подобряваща се младежка безработица, но трайно сезонно, регионално и дългосрочно изключване.	Туризм, земеделие, строителство, ИТ, възобновяеми енергийни източници и средноквалифицирани услуги.	Сезонност, регионални различия, несъответствие на уменията и променливо качество на чиракуване/практики.
Италия	Трайна младежка безработица, висок дял на NEET и силно разделение Север-Юг.	ИТ/телекомуникации, зелени технологии, здравеопазване, туризъм/хотелиерство и напреднало производство.	Несигурна работа, ниско заплащане, регионални различия, селска изолация и ниско използване на публични програми.
Сърбия	Подобрен общ пазар на труда, но младите хора все още имат труден преход към първа работа.	ИКТ, производство, търговия, логистика, администрация, туризъм, хотелиерство и творчески/дигитални индустрии.	Липса на опит, ниска информираност за програмите, неравномерен местен достъп и пропуски в практическите умения.

Източник: Национални доклади на EYES.

3.2. Сравнителен преглед на правните рамки, политиките и програмите за подкрепа

Държава	Основна правна/институционална рамка	Основни програми за младежка заетост и самостоятелна заетост	Мерки за уязвими млади хора	Основен пропуск в прилагането или достъпността
България	Конституционно право на труд; Кодекс на труда; Закон за насърчване на заетостта; Кодекс за социално осигуряване; Закон за защита от дискриминация.	Младежка гаранция, услуги на Агенцията по заетостта, Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, „Младежка заетост и обучение“, „Готови за работа“, „Старт в кариерата“, чиракуване, стажове и обучения по ЕСФ+.	Младежки медиатори, активиране на неактивни млади хора, мерки за NEET, млади роми, етнически малцинства, хора с увреждания, преждевременно напуснали училище и нискоквалифицирани млади хора.	Инструменти съществуват, но много млади хора не ги познават или не ги използват; местната работа на терен и качеството на резултатите остават неравномерни.
Румъния	Кодекс на труда, законодателство за стажове и чиракуване, антидискриминационно законодателство, защиты за хора с увреждания; ANOFM като ключова институция по заетостта.	Младежка гаранция, младежки програми на ANOFM, схема за субсидиране на работни места за NEET, младежки центрове, договори за чиракуване, дуално образование, Start-Up Nation и иновационни хъбове/инкубатори.	Програма за заетост на млади хора в риск, субсидии за наемане на NEET, приоритети за селски/неравностойни млади хора в Националната младежка стратегия 2024-2027.	Информираността е сравнително висока, но използването и възприеманата полезност са слаби; сложните процедури и ограниченият последващ контрол намаляват въздействието.
Гърция	Закон 5239/2025, Президентски указ 62/2025, защиты за млади/непълнолетни работници, мерки за баланс между работа и личен живот и равенство; DYPA като централна служба по заетостта.	Национална стратегия за младежка заетост 2021-2027/2030, Засилена младежка гаранция, реформа Jobs Again, дигитални инструменти на DYPA, обучение и субсидии за заплати, училища за чиракуване EPAS.	Маршрути за интеграция на NEET/млади хора, платено чиракуване, субсидирани работни места за 18-29 г. без предишен опит, мерки за жени, хора с увреждания и дългосрочно безработни.	Рамката е развита, но достигането до най-уязвимите, качеството на практиките, финансирането и прозрачната употреба на данни за резултатите остават неравномерни.
Италия	Младежки мерки в бюджетния закон, Youth Bonus, NASpi, DIS-COLL, регулация на стажове и практики, защиты за непълнолетни и уязвими работници.	PNRR/Italia Domani, програма GOL, Младежка гаранция, национална програма „Giovani, donne e lavoro“, стимули за работодатели, мерки за самостоятелна заетост и регионално предприемачество като Resto al Sud.	Стимули за наемане на NEET, хора с увреждания и бенефициенти на мерки за включване; подкрепа за жени, жертви на насилие, и други уязвими работници.	Мерките са многобройни, но фрагментирани; младите хора докладват ниска информираност, слаба достъпност и трайни несигурни пътища за навлизане в заетост.
Сърбия	Конституционно право на труд; Закон за труда; Закон за заетостта и осигуряването при безработица; антидискриминационно законодателство; закони за регистрация на бизнес и за хора с увреждания.	Активни мерки на Националната служба по заетостта, пилотни инициативи на Младежката гаранция, My First Salary, субсидии за самостоятелна заетост, грантове/заеми, Иновационен фонд, Агенция за развитие, инкубатори и научно-технологични паркове.	Пилотни инициативи на Младежката гаранция, субсидии за самостоятелна заетост след обучение, мерки за хора с увреждания, стратегия за ромско включване и местни мерки за заетост.	Най-силният пропуск е видимостта: много голяма част от анкетирания млади хора не познават публичните програми за заетост/самостоятелна заетост.

Източник: Национални доклади и кабинетно проучване на EYES.

Ясен модел се очертава: нито една от държавите не може да бъде описана като напълно лишена от институции или програми. Предизвикателството е разстоянието между мерките „на хартия“ и младите хора,

които имат нужда от тях. Това разстояние приема различни форми: слаба видимост, сложни процедури, неравномерна местна наличност, ниско доверие, ограничена младежки ориентирана комуникация, липса на индивидуално насочване и недостатъчна връзка между обучение, работодатели и достойни трудови резултати.

Тази констатация е централна за EYES. Проектът не трябва да заменя публичните институции. Неговата добавена стойност е да действа като мост: да превежда програмите в разбираеми стъпки, да насочва младите хора през възможностите, да ги свързва с работодатели и услуги и да събира доказателства за застъпничество там, където мерките не достигат ефективно до уязвимите млади хора.

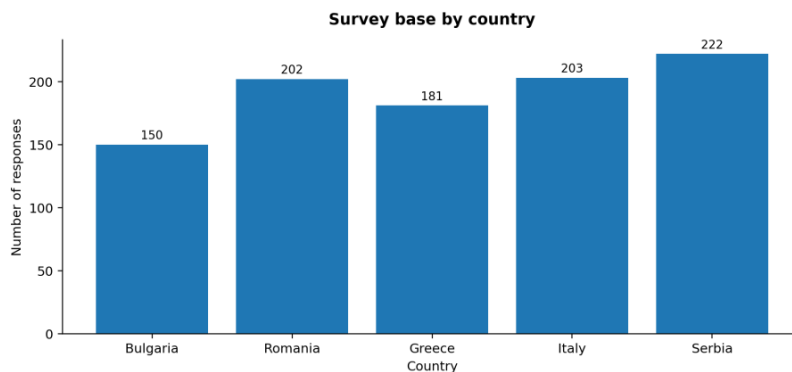
3.3. Основни заключения от кабинетното проучване

- Преходът от образование към работа остава труден във всички пет държави, дори там, където общите показатели на пазара на труда са се подобрили.
- Ниските заплати, временната работа, неформалната работа и слабата договорна сигурност намаляват качеството на първата заетост и обезкуражават младите хора да навлизат или да остават на пазара на труда.
- Уязвимите млади хора се сблъскват с натрупващи се бариери: селско местоживееие, увреждане, пол, малцинствен статус, семейни отговорности и ниски доходи могат да се припокриват и да правят стандартните мерки за заетост недостатъчни.
- Публични мерки съществуват във всички държави, но работата на терен, достъпността, видимостта и мониторингът на резултатите са неравномерни.
- Подкрепата за предприемачество трябва да съчетава финансиране с менторство, административна/правна помощ, бизнес обучение и реалистично управление на риска.
- Местните иновационни хъбове са релевантни, защото много от бариерите са практични и местни: младите хора имат нужда от индивидуална информация, подготовка за първа работа, връзки с работодатели и насоки през съществуващите системи.

4. Сравнителен анализ на анкетата

4.1. Извадка и профил на респондентите

Сравнителната анкетна база включва 958 валидни отговора: 150 в България, 202 в Румъния, 181 в Гърция, 203 в Италия и 222 в Сърбия. Профилите на държавните извадки се различават, което е полезно за дизайна на проекта, но изисква внимателна интерпретация. България и Сърбия включват много респонденти в образование или в ранен преход. Румъния достигна висок дял уязвими респонденти. Италия има силно селско измерение. Гърция има урбанизирана и студентски ориентирана извадка, а нейните статусни категории не идентифицират отделно NEET респонденти.



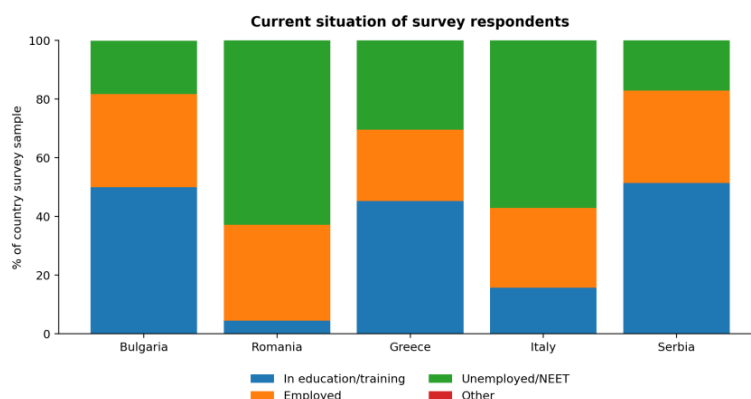
Фигура 1. Анкетна база по държави

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES.

Анкетната база е достатъчно голяма, за да идентифицира повтарящи се бариери и потребности от подкрепа в държавите по проекта, но не е създадена за национални оценки на разпространението. Затова сравнението се фокусира върху модели, полезни за планиране на дейностите по EYES: кои бариери назовават младите хора, кои мерки за подкрепа познават или не познават, как възприемат самостоятелната заетост и какво препоръчват на вземащите решения.

4.2. Трудов статус, нестабилност и качество на работата

Настоящият статус на респондентите потвърждава, че проектът достига до млади хора в различни етапи на прехода от училище към работа. В България и Сърбия около половината от респондентите са били в образование или обучение. Румъния и Италия показват много по-силна концентрация на респонденти извън заетост или в категории NEET/безработица. Гърция има голяма група в образование/обучение и група безработни, но няма отделна NEET категория във въпроса за статуса.



Фигура 2. Настояща ситуация на респондентите в анкетата

Държава	В образование/обучение	Заети	Безработни/NEET	Друго
България	50,0%	31,8%	18,1%	0,0%
Румъния	4,5%	32,7%	62,9%	0,0%
Гърция	45,3%	24,3%	30,4%	0,0%
Италия	15,8%	27,1%	57,1%	0,0%
Сърбия	51,4%	31,5%	17,1%	0,0%

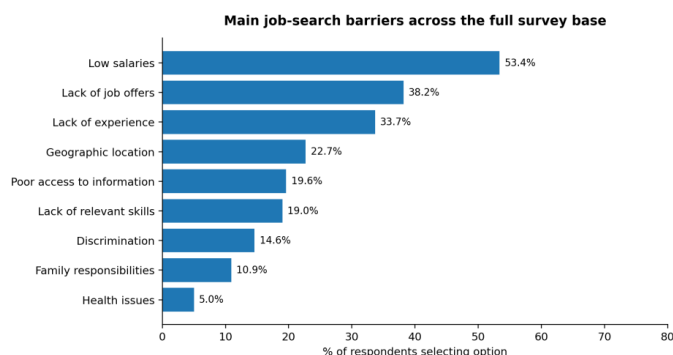
Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES.

Качеството на работата е повтаряща се грижа зад тези статусни данни. Националните доклади описват временни договори, неформална работа или работа без договор, непълно работно време, случайна заетост и слабо съответствие между образование и работа. За EYES това означава, че подкрепата не трябва само да помага на младите хора да намерят каквато и да е работа. Тя трябва да им помага да разбират видовете договори, да разпознават качествени позиции, да се подготвят за интервюта и да избягват експлоататорски пътища за навлизане на пазара.

4.3. Основни бариери при търсене на работа

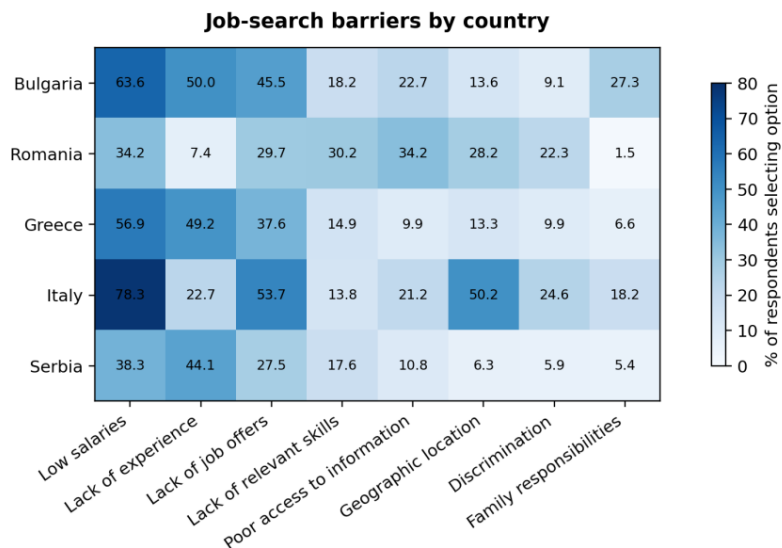
В цялата анкетна база ниските заплати, липсата на опит и липсата на предложения за работа са най-видимите бариери при търсене на работа. Тези три бариери описват труден входен цикъл: от младите хора се очаква да имат опит, преди да могат да получат достъп до стабилна работа; наличните работни места често са нископлатени или нестабилни; местните възможности не винаги съответстват на тяхното образование или умения.

Фигура 3. Основни бариери при търсене на работа в цялата анкетна база



Бариери	Дял от респондентите
Ниски заплати	53,4%
Липса на предложения за работа	38,2%
Липса на опит	33,7%
Географско местоположение	22,7%
Слаб достъп до информация	19,6%
Липса на релевантни умения	19,0%
Дискриминация	14,6%
Семейни отговорности	10,9%
Здравословни проблеми	5,0%

Фигура 4. Бариери при търсене на работа по държави



Държава	Ниски заплати	Липса на опит	Липса на предложения за работа	Липса на релевантни умения	Слаб достъп до информация	Географско местоположение	Дискриминация	Семейни отговорности
България	63,6%	50,0%	45,5%	18,2%	22,7%	13,6%	9,1%	27,3%
Румъния	34,2%	7,4%	29,7%	30,2%	34,2%	28,2%	22,3%	1,5%
Гърция	56,9%	49,2%	37,6%	14,9%	9,9%	13,3%	9,9%	6,6%
Италия	78,3%	22,7%	53,7%	13,8%	21,2%	50,2%	24,6%	18,2%
Сърбия	38,3%	44,1%	27,5%	17,6%	10,8%	6,3%	5,9%	5,4%

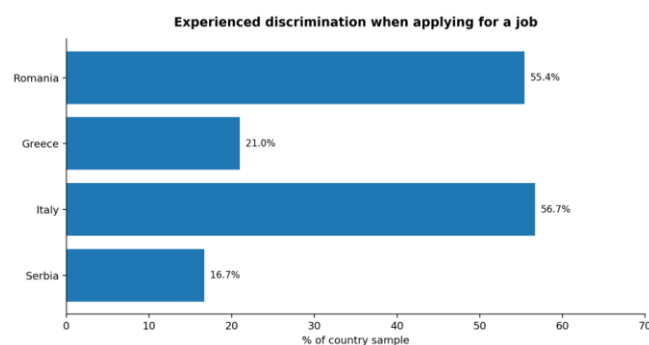
Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES. Въпрос с възможност за повече от един отговор; стойностите показват дела от извадката на съответната държава, избрал дадената опция.

Моделите по държави се различават. Италия и България показват много високи дялове на респонденти, избрали ниските заплати. Гърция комбинира ниски заплати с липса на опит и липса на предложения за работа. Сърбия показва липсата на опит като най-често избирана бариера, докато Румъния се откроява с недостатъчна информация, пропуски в уменията, географско местоположение и дискриминация. Тези различия са важни за местните хъбове: един и същ пакет за подкрепа не може механично да се копира във всички държави. Въпреки това всички хъбове трябва да включват практическа подготовка за търсене на работа, навигация в информацията и сътрудничество с работодатели.

4.4. Дискриминация и уязвими млади хора

Равните възможности са централен проблем в проекта. Въпросът от анкетата за дискриминация при кандидатстване за работа е директно сравним за Румъния, Гърция, Италия и Сърбия. Националният доклад на България предоставя дискриминацията като трудност при търсене на работа, а не като отделен показател за преживяна дискриминация, затова тя се обсъжда наративно и не е включена в числовата таблица по-долу.

Фигура 5. Преживяна дискриминация при кандидатстване за работа



Държава	Преживяна дискриминация при кандидатстване за работа
Румъния	55,4%
Гърция	21,0%
Италия	56,7%
Сърбия	16,7%

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES. Сравним въпрос за преживяна дискриминация е наличен за Румъния, Гърция, Италия и Сърбия.

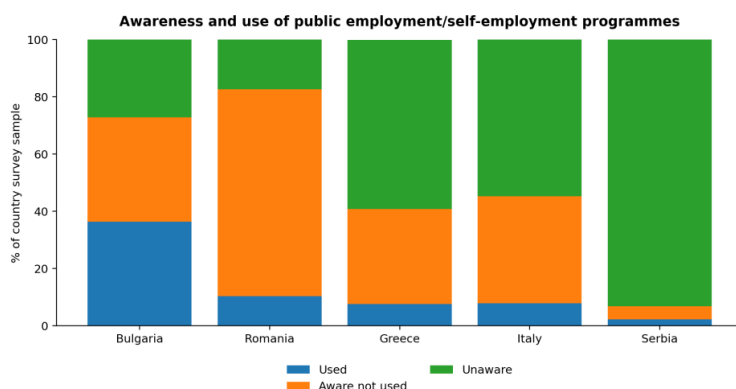
Резултатите показват, че дискриминацията не е еднакво видима в държавните извадки. Румъния и Италия отчитат особено високи нива на преживяна дискриминация, докато Гърция и Сърбия отчитат по-ниски, но все още значими дялове. Националните доклади също показват, че уязвимостта не е една категория. Тя може да включва пол, възраст, етнически или малцинствен произход, увреждане, място на живеене, мигрантски произход, семейни отговорности и нисък доход. Румънската извадка е особено важна в това отношение, защото три четвърти от респондентите принадлежат към поне една уязвима група. Селската извадка в Италия показва как географската изолация може да функционира като бариера на пазара на труда. Сърбия и България показват, че дори когато дискриминацията не е водещата бариера, младите хора все още се нуждаят от ясна информация за права, договори, неплатена работа и канали за подаване на жалби.

Практическата последица за EYES е, че подкрепата за пригодност за заетост трябва да включва слой за равни възможности. Младите хора трябва да се научат как да разпознават дискриминацията, как да документират несправедливо третиране, къде да търсят подкрепа и как да се защитават от неформална или експлоататорска работа. Това трябва да бъде интегрирано в кариерното ориентиране, а не да се третира като отделна правна тема.

4.5. Публични програми, мерки за подкрепа и дефицит на информираност

Кабинетното проучване идентифицира широк спектър от публични мерки за заетост и самостоятелна заетост във всички държави. Резултатите от анкетата показват защо тези мерки сами по себе си не са достатъчни. Информираността и използването варират рязко, а в няколко държави младите хора или не знаят за програмите, или знаят за тях, но не ги използват, или имат съмнения относно тяхната полезност и достъпност.

Фигура 6. Информираност и използване на публични програми за младежка заетост/самостоятелна заетост



Държава	Информирани и използвали	Информирани, но не използвали	Неинформирани
България	36,4%	36,4%	27,3%
Румъния	10,4%	72,3%	17,3%
Гърция	7,7%	33,1%	59,1%
Италия	7,9%	37,4%	54,7%
Сърбия	2,3%	4,5%	93,2%

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES.

Най-ясният пропуск е в Сърбия, където 93,2% от респондентите не са били запознати с публични програми за подкрепа на заетостта или самостоятелната заетост. Италия също показва сериозен дефицит на информираност, като повече от половината респонденти не знаят за такива програми. Румъния представя различен проблем: повечето респонденти са знаели за програмите, но използването и възприеманата полезност са били ниски. България показва сравнително по-високо използване на програми, но почти две

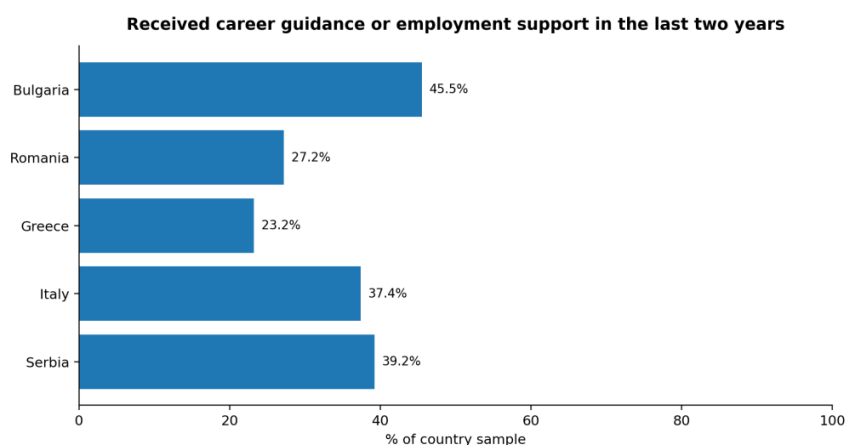
трети от респондентите или не знаят за програмите, или знаят за тях, без да ги използват. Гърция попада между тези модели, с много неинформирани респонденти и по-малка група, използвала налични програми.

Това е един от най-силните аргументи за местни иновационни хъбове. Хъбовете могат да предоставят младежки ориентирана навигация: какви програми съществуват, кой може да кандидатства, какви документи са нужни, какви срокове важат, каква подкрепа е реалистична и къде младите хора могат да получат допълнителна помощ. Те могат също да събират обратна връзка за това защо програмите не се използват и да комуникират тези данни към публичните институции.

4.6. Кариерно ориентиране и подкрепа за заетост

Кариерното ориентиране е слабо или неравномерно в анкетните извадки. Липсата на ориентиране не е само информационен проблем; тя засяга увереността, кариерното планиране, разбирането на трудовите права, информираността за програмите и способността образованието да бъде преведено в пригодност за заетост. Младите хора, които нямат семейни или професионални мрежи, са особено зависими от достъпна кариерна подкрепа.

Фигура 7. Получено кариерно ориентиране или подкрепа за заетост през последните две години



Държава	Получили кариерно ориентиране или подкрепа за заетост през последните две години
България	45,5%
Румъния	27,2%
Гърция	23,2%
Италия	37,4%
Сърбия	39,2%

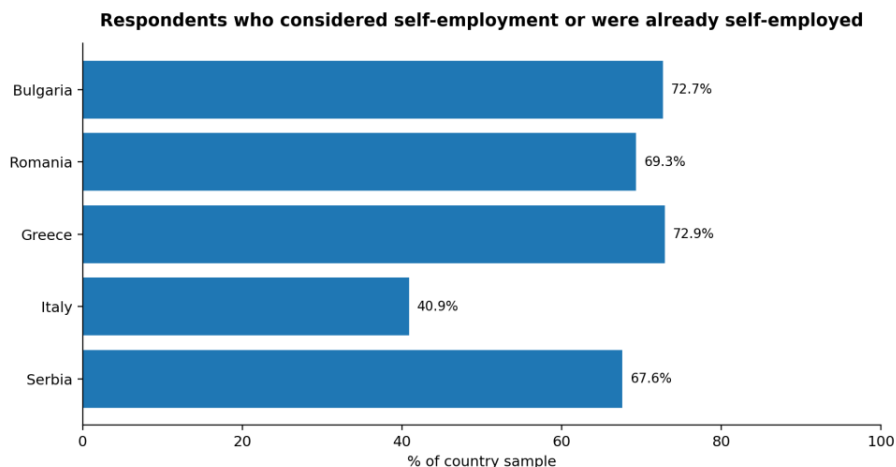
Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES.

България отчита най-висок дял на респонденти, получили кариерно ориентиране, но дори там повече от половината не са получили такава. Гърция, Румъния и Сърбия показват големи пропуски, а Италия също има мнозинство без ориентиране. Това насочва към нужда от непрекъснато и практическо ориентиране, а не от еднократни информационни сесии. Хъбовете на EYES трябва да комбинират подготовка на CV и интервю, индивидуално кариерно планиране, информация за права, контакти с работодатели и насочване към съществуващи публични услуги.

4.7. Самостоятелна заетост и предприемачество

Интересът към самостоятелна заетост е висок в повечето държавни извадки, но резултатите също показват, че интересът не трябва да се бърка с готовност. Много респонденти виждат самостоятелната заетост като възможен път към независимост, гъвкавост или по-добър доход, но бариерите са значителни: капитал, финансов риск, бизнес знания, менторство, правни процедури и нестабилни пазарни условия.

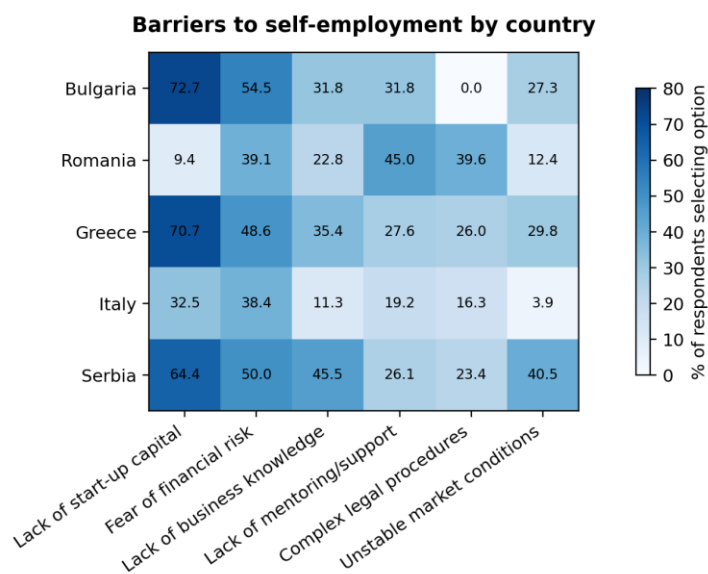
Фигура 8. Респонденти, които са обмисляли самостоятелна заетост или вече са самостоятелно заети



Държава	Респонденти, обмисляли самостоятелна заетост или вече самостоятелно заети
България	72,7%
Румъния	69,3%
Гърция	72,9%
Италия	40,9%
Сърбия	67,6%

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES.

Фигура 9. Бариери пред самостоятелната заетост по държави



Държава	Липса на начален капитал	Страх от финансов риск	Липса на бизнес знания	Липса на менторство/подкрепа	Сложни правни процедури	Нестабилни пазарни условия
България	72,7%	54,5%	31,8%	31,8%	0,0%	27,3%
Румъния	9,4%	39,1%	22,8%	45,0%	39,6%	12,4%
Гърция	70,7%	48,6%	35,4%	27,6%	26,0%	29,8%
Италия	32,5%	38,4%	11,3%	19,2%	16,3%	3,9%
Сърбия	64,4%	50,0%	45,5%	26,1%	23,4%	40,5%

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES. Въпрос с възможност за повече от един отговор; стойностите показват дела от извадката на съответната държава, избрал дадената опция.

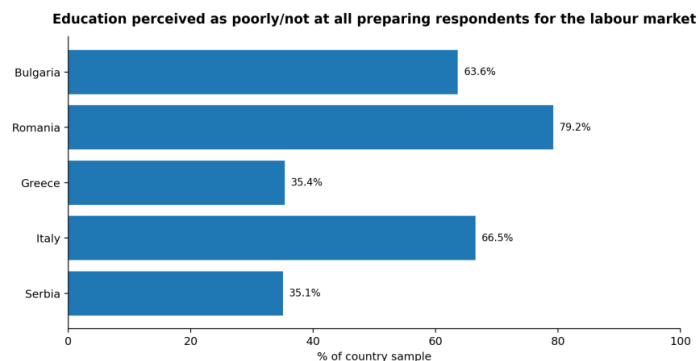
Профилът на бариерите пред самостоятелната заетост се различава по държави. Началният капитал е доминиращата бариера в България, Гърция и Сърбия и важна бариера в Италия. Румъния е различна, защото липсата на менторство и сложните правни процедури са по-видими от липсата на капитал. Италия и Сърбия показват висока тревога относно финансовия риск. Гърция и Сърбия също показват силна тревога относно липсата на бизнес знания и нестабилните пазарни условия. Правилният отговор не е само повече

популяризиране на предприемачеството. Младите хора се нуждаят от етапен модел на подкрепа: оценка на идеята, бизнес планиране, възможности за малко финансиране, правни и административни насоки, менторство, пазарно тестване и управление на риска.

4.8. Умения, подготовка за преход от образование към работа и психично благополучие

Резултатите от анкетата показват, че младите хора разбират пригодността за заетост широко. Те не посочват само технически умения. Комуникация, дигитални умения, решаване на проблеми, работа в екип, чужди езици, предприемачески умения и критично мислене се повтарят в държавите. Видим е и пропусъкът между образование и работа: в няколко държавни извадки много респонденти смятат, че образованието им не ги е подготвило добре за пазара на труда.

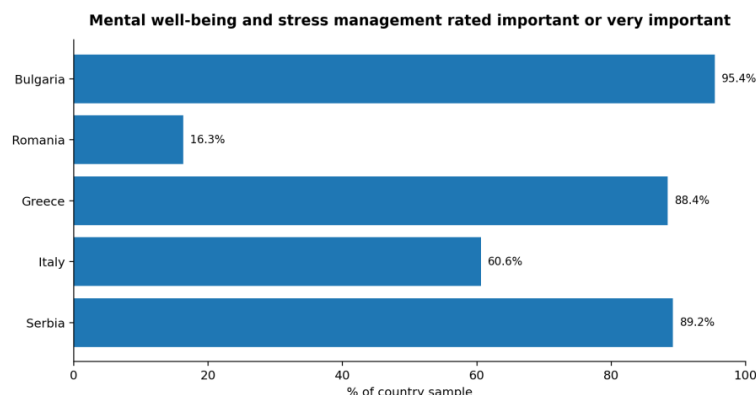
Фигура 10. Образованието се възприема като слабо/изобщо не подготвящо респондентите за пазара на труда



Държава	Образованието се възприема като слабо/изобщо не подготвящо младите хора за пазара на труда
България	63,6%
Румъния	79,2%
Гърция	35,4%
Италия	66,5%
Сърбия	35,1%

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES.

Фигура 11. Психично благополучие и управление на стреса, оценени като важни или много важни



Държава	Психично благополучие и управление на стреса, оценени като важни или много важни
България	95,4%
Румъния	16,3%
Гърция	88,4%
Италия	60,6%
Сърбия	89,2%

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES.

Държава	Пет най-често избирани умения
България	Комуникация (81,8%), работа в екип (59,1%), чужди езици (59,1%), дигитални умения (40,9%), решаване на проблеми (31,8%)
Румъния	Комуникация (55,4%), чужди езици (33,7%), решаване на проблеми (30,2%), работа в екип (29,7%), технически умения (26,7%)
Гърция	Комуникация (63,5%), дигитални умения (50,8%), критично мислене (49,2%), работа в екип (42,5%), чужди езици (39,8%)
Италия	Дигитални умения (67,5%), комуникация (52,2%), чужди езици (43,3%), технически умения (41,4%), решаване на проблеми (31,0%)
Сърбия	Комуникация (68,5%), предприемачески умения (43,2%), решаване на проблеми (42,8%), технически умения (41,0%), дигитални умения (37,8%)

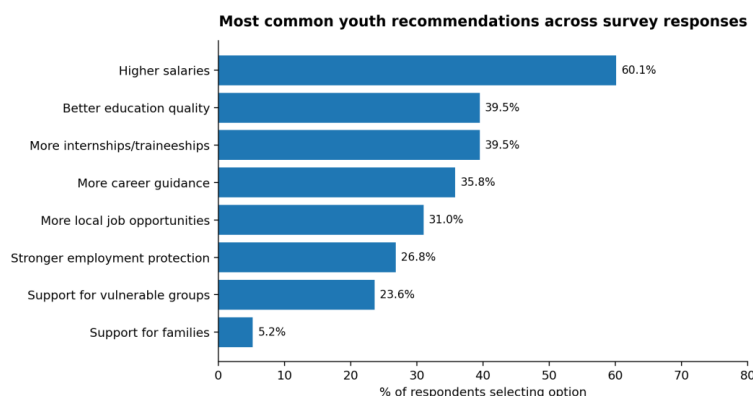
Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES. Въпрос с възможност за повече от един отговор; процентите не дават сбор 100%.

Психичното благополучие не е отделно от пригодността за заетост. В България, Гърция и Сърбия много големи дялове оценяват психичното благополучие и управлението на стреса като важни или много важни. Италия също показва мнозинство, докато отговорите в Румъния са по-предпазливи, с много респонденти, избрали „донякъде важно“, и забележим дял, посочил, че не е важно. За дизайна на проекта най-сигурното заключение е балансирано: EYES не трябва да медикализира подкрепата за заетост, но младежките работници трябва да включват изграждане на увереност, управление на стреса, комуникация, справяне с отказ и натиск на работното място като част от подготовката за заетост.

4.9. Готовност на младите хора за участие и техните препоръки

Препоръките на младите хора са последователни с бариерите, идентифицирани в анкетата. В цялата анкетна база по-високите заплати, по-доброто качество на образованието, повече стажове/практики, повече кариерно ориентиране и по-силна защита на заетостта се очертават като водещи приоритети. Препоръките са практични, а не абстрактни: младите хора искат повече реален опит, по-добро заплащане, по-ясна информация, по-силна защита и подкрепа, която достига до местните общности.

Фигура 12. Най-чести препоръки на младите хора в анкетните отговори



Препоръка	Дял от респондентите
По-високи заплати	60,1%
По-добро качество на образованието	39,5%
Повече стажове/практики	39,5%
Повече кариерно ориентиране	35,8%
Повече местни възможности за работа	31,0%
По-силна защита на заетостта	26,8%
Подкрепа за уязвими групи	23,6%
Подкрепа за семейства	5,2%

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES. Въпрос с възможност за повече от един отговор.

Държава	Водещи препоръки на младите хора
България	Повече стажове/практики (63,6%); по-високи заплати (59,1%); по-добро качество на образованието (54,5%); повече кариерно ориентиране (40,9%)
Румъния	Повече кариерно ориентиране (35,6%); по-високи заплати (33,2%); по-силна защита на заетостта (31,7%); подкрепа за уязвими групи (27,2%)

Гърция	По-добро качество на образованието (64,1%); по-високи заплати (60,2%); повече стажове/практики (47,0%); повече кариерно ориентиране (45,3%)
Италия	По-високи заплати (88,7%); подкрепа за уязвими групи (40,9%); повече местни възможности за работа (40,9%); по-силна защита на заетостта (35,0%)
Сърбия	По-високи заплати (59,0%); повече стажове/практики (54,1%); повече кариерно ориентиране (41,4%); по-добро качество на образованието (34,2%)

Източник: Национални анкетни доклади и набори от данни на EYES.

Готовността на младите хора да участват също подкрепя застъпническото измерение на EYES. В България, Гърция и Румъния висок дял респонденти отговарят „да“ или „може би“ на участие в младежки инициативи. Италия е по-колеблива, като много респонденти избират „може би“ или „не“, което може да отразява по-ниско доверие, по-слаба връзка с институциите или селски бариери. Сърбия също показва значителен потенциал за участие. Затова местните хъбове трябва да включват механизми за младежка обратна връзка, партньорски консултации и структурирани възможности младите хора да говорят със заинтересованите страни.

5. Аналитични профили по държави

България

България комбинира ниска обща безработица с по-слаби показатели за младежка заетост. Националният доклад посочва младежка безработица от 7,7% за възраст 15-29 г., NEET дял от 13,8% и сравнително нисък дял на заетост сред младите хора на възраст 20-29 г. Пазарът на труда предлага възможности в услугите, строителството, бизнес услугите, ИТ-свързаните области и средноквалифицираните професии, но младите хора все още се сблъскват с ниски заплати, липса на опит и ограничени местни възможности. Анкетният профил показва много млади респонденти в образование или ранен преход. Ниските заплати, липсата на опит и липсата на работни позиции са водещите бариери. Интересът към самостоятелна заетост е висок, но липсата на начален капитал и страхът от финансов риск са силни пречки. Политическата рамка включва мерки, свързани с Младежката гаранция, услуги на Агенцията по заетостта, мерки по Програма „Развитие на човешките ресурси“, стажове, чиракуване и младежки медиатори. Последницата за EYES е да свързва младите хора по-рано и по-локално със съществуващите възможности, като същевременно гарантира, че стажовете и пътищата към първа работа са практически и платени.

Румъния

Румъния представя най-остро официално предизвикателство на пазара на труда в сравнението, като националният доклад цитира много висока младежка безработица и най-високия дял на NEET в ЕС. Анкетата достигна много уязвими респонденти, включително млади хора от селски райони, млади родители, малцинства/мигранти и хора с увреждания. Това прави румънските данни особено важни за разбиране на натрупващи се бариери. Анкетата показва висок дял респонденти в NEET или нестабилни трудови ситуации. Ниските заплати и недостатъчната информация са водещи бариери при търсене на работа, а дискриминацията също е силно видима. Публичните програми са познати на много респонденти, но използването и възприеманата полезност са слаби. Интерес към самостоятелна заетост има, но менторството, сложните процедури и финансовият риск са големи бариери. Последницата за EYES е да се фокусира върху целенасочена работа на терен, качество на консултирането, практическа навигация в програмите и антидискриминационна подкрепа за уязвими млади хора.

Гърция

Гърция се е подобрила значително след 2020 г., но младежката безработица, дългосрочната безработица, сезонната работа и регионалните различия остават основни проблеми. Националният доклад описва пазар на труда, оформен от туризма, земеделието, строителството, ИТ, възобновяемите енергийни източници и средноквалифицираните услуги, с продължаващо несъответствие между образованието и търсенето на работодателите. Гръцката анкета е урбанизирана и студентски ориентирана. Тя показва голяма група в образование/обучение, значителна група безработни и висок интерес към самостоятелна заетост. Ниските заплати, липсата на опит и липсата на предложения за работа са основните бариери. Респондентите високо ценят психичното благополучие и управлението на стреса, а много от тях искат по-добро образование, по-високи заплати, стажове и кариерно ориентиране. Последницата за EYES е да използва модела на хъбовете за кариерно ориентиране, местно мрежово сътрудничество, предприемаческа подкрепа и по-силна връзка между образование, практики и работодатели.

Италия

Националният доклад на Италия показва трайна младежка безработица, високи дялове на NEET и силни регионални различия, особено в Mezzogiorno. Анкетната извадка има силно селско измерение, което се вижда в бариерите, докладвани от респондентите. Ниските заплати, липсата на възможности за работа и географското местоположение са особено изразени. Италианската анкета сочи към несигурна заетост, ниско използване на програми и ограничено кариерно ориентиране. Повече от половината респонденти не знаят за публични програми за младежка заетост, а интересът към самостоятелна заетост е по-нисък в сравнение с другите държавни извадки. Сред заинтересованите страхът от финансов риск и липсата на капитал са основни пречки. Последницата за EYES е да се фокусира върху работа в селски райони, достъпна информация за програми като Garanzia Giovani и Resto al Sud, менторство, платени практики и партньорства с работодатели, които намаляват несигурните пътища към първа работа.

Сърбия

Сърбия е подобрила общите показатели на пазара на труда, но младите хора все още имат труден първи преход към стабилна работа. Националният доклад оценява младежката безработица на около 20-23% за възраст 15-24 г. и NEET дял около 14-15% за възраст 15-29 г. Пазарът на труда предлага възможности в ИКТ, производството, логистиката, търговията, администрацията, туризма, хотелиерството и творческите/дигиталните индустрии, но практическите умения и опитът остават решаващи. Сръбската анкета се основава на 222 валидни отговора и показва много респонденти в образование или ранен преход.

Липсата на опит е водещата бариера при търсене на работа, следвана от ниски заплати и липса на обяви за работа. Най-силната програмна констатация е много ниската информираност за публичната подкрепа за заетост/самостоятелна заетост. Интересът към самостоятелна заетост е висок, но капиталът, финансовият риск, бизнес знанията и пазарната нестабилност са силни бариери. Последницата за EYES е да позиционира местния хъб като видима първа точка за навигация в програми, кариерно ориентиране, предприемачески клиники и информация за трудови права.

6. Препоръки

Препоръките по-долу се основават на комбинираното кабинетно проучване, резултатите от анкетата и препоръките на младите хора. Те са организирани по групи участници, защото бариерите пред младежката заетост не могат да бъдат решени от една институция сама. Министерствата, публичните служби по заетостта, местните власти, училищата, работодателите и младежките организации имат различни роли.

6.1. За министерства и национални политици

- Да се засилят платените стажове, чиракуването, практиките и схемите за първа работа, с качествени стандарти за менторство, учебни резултати, договорни условия и преход към заетост.
- Да се подобри достъпността на активните мерки на пазара на труда чрез опростяване на процедурите, намаляване на ненужната документация и предоставяне на ясни инструкции, ориентирани към младите хора.
- Да се гарантират целеви мерки за NEET и уязвими млади хора, включително млади хора от селски райони, млади жени, малцинства, хора с увреждания, млади родители и млади хора с ниска квалификация.
- Да се свърже предприемаческата подкрепа с менторство, правни насоки, бизнес обучение и малкомащабно финансиране, вместо да се предлага само финансиране.
- Да се включват младежки гласове при разработването на политики чрез консултации, местни диалози и обратна връзка, събрана от младежки организации и местни хъбове.
- Да се наблюдава дали програмите достигат до уязвими млади хора и дали участниците преминават към стабилна, достойна и защитена работа.

6.2. За публичните служби по заетостта и местните власти

- Да се подобри работата на терен чрез използване на младежки центрове, училища, социални медии, местни организации и партньорски канали, а не само официални сайтове или офисно базирана комуникация.
- Да се създадат прости местни информационни пакети, които обясняват програмите, условията за допустимост, сроковете, документите за кандидатстване и реалистичните ползи.
- Да се сътрудничи с младежки организации, училища и работодатели за идентифициране на млади хора, които не са регистрирани в службите по заетостта.
- Да се предлагат местни точки за подкрепа на едно място, където младите хора могат да получат насоки, насочване, подкрепа за CV, подготовка за интервю и навигация в програми.
- Да се проследява дали услугите се използват от уязвими млади хора и да се адаптира работата на терен там, където участието е слабо.

6.3. За училища, университети и обучителни доставчици

- Кариерното ориентиране да бъде непрекъснато и практическо, започвайки преди последната година на образование и продължавайки през прехода към работа.
- Учебните програми да се свързват с нуждите на пазара на труда чрез сътрудничество с работодатели, учене на работното място, гост-лекции, посещения на място и задачи от реалния живот.
- Да се развиват трансверсални умения за заетост: комуникация, работа в екип, решаване на проблеми, дигитални умения, чужди езици, предприемаческо мислене, критично мислене и трудова дисциплина.
- В образователните и обучителните програми да се включват трудови права, разбиране на договори, осъзнаване на дискриминацията и базово предприемачество.
- Да се наблюдава дали стажовете и практиките предоставят реално учене, вместо неплатена или нискокачествена работа.

6.4. За работодателите и бизнес сектора

- Да се предоставят платени, качествени стажове и възможности за начални позиции с ясни задачи, менторство и обратна връзка.
- Да се избягват неформални, неплатени или бездоговорни трудови отношения, особено за млади хора, които навлизат в първата си работа.
- Да се използват прозрачни критерии за подбор и да се избягва изискването на нереалистичен опит за начални позиции.

- Да се сътрудничи с местни хъбове и младежки организации за достигане до млади хора, които са извън обичайните професионални мрежи.
- Да се подкрепят менторство, наблюдение на работата и посещения на работни места, които помагат на младите хора да разберат секторите, преди да кандидатстват.

6.5. За младежки организации и партньорите по EYES

- Да управляват местните иновационни хъбове като практически точки за достъп до ориентиране, менторство, работилници за умения и навигация в програми.
- Да помагат на младите хора да подготвят CV, мотивационни писма, отговори за интервю, планове за търсене на работа, кандидатстване по програми и бизнес идеи.
- Да предоставят предприемачески клиники, обхващащи тестване на идеи, бизнес планиране, правни форми, данъци, бюджетиране, риск и налични грантове или заеми.
- Да включват трудови права, реакция при дискриминация и разбиране на договорите в подкрепата за пригодност за заетост.
- Да достигат до уязвими млади хора чрез целенасочена работа на терен, партньорска подкрепа и сътрудничество с училища, социални услуги, местни общности и малцинствени организации.
- Да събират систематично младежка обратна връзка и да я използват в застъпничество пред публични институции и местни власти.

6.6. Приоритетни препоръки по държави

Държава	Приоритетни препоръки
България	1) Да се свържат възможностите на Агенцията по заетостта и Програма „Развитие на човешките ресурси“ с училища и младежки центрове чрез местни информационни сесии. 2) Да се разширят качествените платени стажове и пътищата за първи трудов опит. 3) Да се засили менторството и подготовката за достъп до капитал за млади хора, интересувачи се от самостоятелна заетост. 4) Да се подобри работата на терен към млади хора от малки градове и селски райони.
Румъния	1) Да се премине от информираност за програмите към ефективност на програмите чрез опростяване на достъпа и подобряване на последващата подкрепа. 2) Да се засили кариерното консултиране за уязвими млади хора и NEET. 3) Да се подобри антидискриминационната подкрепа и информацията за права. 4) Да се съчетаят предприемаческите програми с менторство, правна помощ и местна инкубация.
Гърция	1) Да се свържат реформите на DYPA и мерките по стратегията за младежка заетост с местна работа на терен към млади хора. 2) Да се подобри качеството и мониторингът на чиракуване, стажове и практики. 3) Да се предоставя предприемаческа подкрепа, която комбинира грантове/микрокредити с менторство, мрежи и правни/административни насоки. 4) Да се разшири местното кариерно ориентиране и работодателско мрежово сътрудничество извън големите градски центрове.
Италия	1) Да се подобри младежки ориентираната информация за публични програми и регионални мерки за самостоятелна заетост. 2) Да се приоритизира работа на терен в селски райони и южните райони чрез местни хъбове, училища и общностни организации. 3) Да се насърчават платени начални възможности и да се намалят неформалните/несигурни пътища към работа. 4) Да се предоставя менторство и оценка на риска за самостоятелна заетост, особено там, където липсата на капитал и финансовият риск са основни бариери.
Сърбия	1) Публичните програми за заетост и самостоятелна заетост да станат видими чрез прости местни наръчници и подкрепа, базирана в хъбове. 2) Да се постави фокус върху подготовка за първа работа, платени стажове и контакти с работодатели, за да се преодолее липсата на опит. 3) Да се предоставят предприемачески клиники, обхващащи грантове, заеми, бизнес планиране, данъци и правни задължения. 4) Трудовите права, антидискриминацията и психичното благополучие да се интегрират в кариерното ориентиране.

7. Заключение и последици за следващата фаза на EYES

Сравнителният анализ потвърждава, че предизвикателствата пред младежката заетост в петте държави не се ограничават до броя на наличните работни места. Младите хора се сблъскват с по-широк проблем на прехода: липса на опит, ниски заплати, нестабилни договори, слабо кариерно ориентиране, ограничена информираност или използване на публични програми, несъответствие между образованието и нуждите на пазара на труда, бариери пред самостоятелната заетост и неравен достъп за уязвими групи.

Кабинетното проучване показва, че всички държави имат институции, политики и програми, свързани с младежката заетост. Анкетата показва, че тези мерки не достигат автоматично до младите хора в полезна форма. Пропусъкът често е практически: младите хора не знаят какво съществува, не разбират как да кандидатстват, не вярват в полезността на програмите, не могат да получат местен достъп до услуги или имат нужда от индивидуално ориентиране, преди да могат да се възползват от формалните мерки.

7.1. Последици за местните иновационни хъбове

Следващата фаза на EYES трябва да се фокусира върху изграждането на мостове. Местните иновационни хъбове не трябва да дублират публичните служби по заетостта. Те трябва да превеждат, свързват и подкрепят. Ролята им трябва да бъде да помагат на младите хора да разбират възможностите, да се подготвят за работа, да получават кариерно ориентиране, да учат за правата си, да изследват реалистично самостоятелната заетост, да получават менторство и да комуникират нуждите си към институции и работодатели.

Функция на хъба	Практическо съдържание	Доказателствена основа
Навигация в програми	Прости обяснения на национални и местни мерки за подкрепа, допустимост, срокове, необходими документи и стъпки за кандидатстване.	Ниска информираност за програми в Сърбия и Италия; ниско използване или ниска възприемана полезност в Румъния; частично неизползване в България и Гърция.
Кариерно ориентиране и подкрепа за първа работа	Подкрепа за CV и мотивационно писмо, подготовка за интервю, планиране на търсене на работа, секторна ориентация и насочване към работодатели или служби по заетостта.	Повечето държавни извадки показват ограничен достъп до кариерно ориентиране; липсата на опит е водеща бариера в Сърбия, Гърция и България.
Качествен стаж и мост към работодатели	Сътрудничество с училища, местни власти и работодатели за насърчване на платени стажове, чиракуване, наблюдение на работата и менторство.	Младите хора искат повече стажове и практики; кабинетното проучване показва несъответствие образование-работа и нестабилни входни пътища.
Предприемаческа клиника	Тестване на идеи, подкрепа за бизнес план, бюджетиране, избор на правна форма, данъчни/административни насоки, менторство и насочване към грантове или микрокредити.	Интересът към самостоятелна заетост е висок в повечето извадки, но готовността е ограничена от капитал, финансов риск, бизнес знания и липса на менторство.
Подкрепа за права и равни възможности	Базови трудови права, разбиране на договори, антидискриминационна информация, рискове от неплатена работа и канали за насочване към специализирана подкрепа.	Дискриминацията е видима в няколко държавни извадки, а работата без договор или неформалната работа се появява като проблем на качеството на заетостта.
Слой за благополучие и устойчивост	Изграждане на увереност, комуникация, управление на стреса, справяне с отказ, натиск на работното място и партньорска подкрепа.	Психичното благополучие е оценено като важно от големи дялове респонденти в повечето държави и е свързано със задържане, представяне и мотивация.
Канал за младежка обратна връзка и застъпничество	Кратки консултации, младежки панели, форми за обратна връзка и местни диалози с институции и работодатели.	Младите хора идентифицират конкретни подобрения и много от тях са готови или потенциално готови да участват в инициативи.

Източник: Сравнителен синтез на кабинетното проучване и анкетните резултати на EYES.

Хъбовете трябва да бъдат проектирани като пространства с нисък праг за достъп. Младите хора трябва да могат да се обръщат към тях, без предварително да знаят коя институция е отговорна за проблема им. Това е особено важно за млади хора, които са неактивни, обезкуражени, извън формални младежки структури или живеят в общности с по-малко услуги за заетост.

7.2. Последици за обучението на младежки работници

Обучението на младежки работници трябва да бъде съгласувано с практическите функции на хъбовете. Младежките работници не трябва да стават служители по заетостта, юристи или бизнес консултанти, но имат нужда от достатъчно структурирани знания, за да насочват младите хора безопасно, да разпознават кога е необходимо насочване и да комуникират с институции и работодатели. Затова обучението трябва да включва няколко практически модула.

Област на обучение	Какво трябва да могат да правят младежките работници
Умения за кариерен разговор	Как да обсъждат цели, бариери, мотивация, умения и реалистични следващи стъпки с млади хора, които може да имат малко трудов опит.
Подкрепа за CV, мотивационно писмо и интервю	Как да помагат на младите хора да представят ограничен опит, образование, доброволчество, неформални умения и участие в проекти по достоверен начин.
Навигация в програми	Как да четат публични покани, критерии за допустимост и инструкции за кандидатстване и как да ги обясняват на разбираем език.
Базово предприемачество	Как да подкрепят ранно развитие на бизнес идея, да идентифицират рискове и да насочват младите хора към финансиране, менторство или правна подкрепа.
Трудови права и дискриминация	Как да обясняват основни видове договори, рискове от неплатена работа, основания за дискриминация и възможности за жалби/насочване.
Работа на терен с уязвими млади хора	Как да достигат до млади хора извън стандартните мрежи и да адаптират подкрепата за младежи от селски райони, млади жени, малцинства, млади родители и хора с увреждания.
Психично благополучие в работата по заетост	Как да включват увереност, управление на стреса и справяне с отказ, без хъбът да се превръща в клинична услуга.

Източник: Сравнителен синтез на анкетните резултати и партньорската методология на EYES.

7.3. Последици за застъпничеството и устойчивостта

Застъпническата работа на EYES трябва да бъде основана на пропуски между формалните мерки и опита на младите хора. Вместо да се застъпва само за повече програми, проектът трябва да се застъпва за програми, които са видими, достъпни, наблюдавани, местно свързани и ориентирани към младите хора. Данните от анкетата могат да се използват за започване на структурирани разговори с министерства, публични служби по заетостта, местни власти, образователни доставчици и работодатели.

Устойчивостта ще зависи от практически партньорства. Хъбовете трябва да картографира местни работодатели, бюра по труда, училища, университети, обучителни доставчици, младежки центрове, социални услуги, организации на хора с увреждания, ромски/малцинствени организации и структури за предприемаческа подкрепа. Целта е да се изградят пътища за насочване, които да продължат да съществуват и след края на проекта.

Най-силното сравнително послание е ясно: младите хора се нуждаят от подкрепа, която е практична, местна, младежки ориентирана и свързана с реални възможности. EYES може да осигури тази връзка между младите хора, службите по заетостта, образователните доставчици, работодателите и политиките.