



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

# АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД

на резултатите

от проучването на динамиката на междуфирмената мобилност на  
работната сила по области и по сектори

София, ноември 2014



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

## СЪДЪРЖАНИЕ:

<b>УВОДНИ БЕЛЕЖКИ</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Методология на изследването</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Социодемографски профили на изследваните лица</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1. Профил на консултираните наети лица</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2. Профил на контролната група наети лица</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Резултати от изследването</b> .....	<b>11</b>
<b>3.1. Основни характеристики на заетостта</b> .....	<b>11</b>
3.1.1. <i>Характеристики на заетостта на консултираните лица</i> .....	11
3.1.2. <i>Характеристики на заетостта на контролната група наети лица</i> .....	13
<b>3.2. Намерения за промяна на заетостта</b> .....	<b>15</b>
3.2.1 <i>Намерения за промяна на заетостта при консултираните лица</i> .....	16
3.2.2 <i>Намерения за промяна на заетостта при контролната група наети лица</i> .....	25
<b>3.3. Оценки за придобитите компетенции от Центровете за кариерно развитие</b>	<b>34</b>
<b>4. Основни изводи и констатации от изследването</b> .....	<b>41</b>



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“  
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

## УВОДНИ БЕЛЕЖКИ

През месец ноември 2014 г. съгласно договор с БТПП, ДЗЗД „Кариери“ проведе проучване на динамиката на междуфирмената мобилност на работната сила по области и по сектори. Проучването е реализирано в рамките на проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни дейности за ограничаването ѝ“, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г., съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Съгласно процедурата, през м. май 2014 г. в областните градове и в градовете Казанлък и Гоце Делчев са създадени Центрове за кариерно развитие, предлагащи широк спектър от услуги за наети лица. Чрез създадените Центрове се целеше повишаване на компетенциите на наетите лица при търсене на заетост. Един от очакваните резултати от дейността на създадените Центрове бе те да стимулират междуфирмената мобилност на работната сила, като по този начин разширят потенциалните възможности за намиране на заетост, отговаряща най-точно на професионалните и квалификационните характеристики на наетите лица.

За да се идентифицира динамиката на междуфирмената мобилност и в този контекст да се открият резултатите от дейността на Центровете за кариерно развитие, в проучването са изследвани общо 900 лица, разделени в две категории: **1) 448 наети лица**, които през последните четири месеца са били консултирани от Центровете за кариерно развитие и **2) 452 наети лица**, които не са се възползвали от услугите на Центровете за кариерно развитие. Интервюирани са наети лица в 29-те града, в които функционират Центрове за кариерно развитие.

Чрез сравнителен анализ на индикаторите за притежаваните от наетите лица основни умения и компетенции за намиране на нова, по-добра работа е показано, че лицата, които са консултирани в Центровете за кариерно развитие, са придобили специфични компетенции, които насърчават и в значителна степен подпомагат намеренията им за междуфирмена мобилност. Консултираните лица споделят свои лични оценки за полезността на Центровете и за качествата на работещите в Центровете консултанти. Емпиричните данни недвусмислено показват висока степен на удовлетвореност на консултираните лица от работата на Центровете.



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

## 1. Методология на изследването

**Настоящото изследване е проектирано и изпълнено като компонент от изпълнявания от БТГП проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни дейности за ограничаването ѝ“.**

**Целта на изследването бе да се проучи динамиката на междуфирмената мобилност по административни области и икономически сектори, като при това се оцени практическата ползност на създадените през юни 2014 г. Центрове за кариерно развитие в 29 населени места.**

**В съответствие с поставената цел, чрез провеждането на изследването са решени следните инструментални и познавателни задачи:**

- ✓ Проучена е степента на съответствие между сегашната заетост и притежаваната професионална квалификация;
- ✓ В този контекст са установени краткосрочните и средносрочните намерения за професионално и кариерно развитие по области и по сектори. Специален акцент поставен върху идентифицирането на относителния дял на наетите лица, имащи намерение да променят сегашната си заетост с нова;
- ✓ Проучени са мотивите за евентуална смяна на сегашната заетост и на тази основа са направени обобщения за мотивационната база на междуфирмената мобилност;
- ✓ Изследвани са нагласите към различни видове мобилност: 1) нагласи за мобилност в рамките на същото населено място; 2) нагласи за мобилност в друго населено място на страната и 3) нагласи за мобилност в чужбина;
- ✓ По отношение на категорията на консултираните наети лица са проучени придобитите от тях нови умения и специфични компетенции за търсене на по-добра заетост, отговаряща на техните очаквания и представи. Изследвана е също така степента на удовлетвореност от получените консултации от Центровете за кариерно развитие;
- ✓ Получените оценки от консултираните лица са сравнени с уменията на другата група, неконсултираните лица, и тяхната вътрешна увереност за успешно справяне със ситуация на търсене на нова, по-добра работа.

Изследването е проведено при строго спазване на методическите изисквания за набиране на достоверна и представителна емпирична информация:

- ✓ За набиране на емпиричната информация от двете категории наети лица е приложен **методът анкетно допитване**. Методът е предпочетен между другите



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

възможни методики поради това, че темата на проучването предполага набирането на оценки и мнения, изразяващи удовлетвореността на наетите лица от настоящата им месторабота и намеренията им за промяна на настоящата месторабота. Консултираните лица са помолени да оценят придобитите знания и умения, като преценят до каква степен консултациите на Центровете за кариерно развитие ще им бъдат полезни за бъдещото им развитие в професията. И в двата случая (консултирани наети лица и неконсултирани лица) става дума за информация с висока личностна значимост и конфиденциалност. В светлината на тези особености на познавателния процес е преценено да се използва методът на анкетното допитване, с което се намаляват рисковете за изкривяването на информацията и набирането на недостоверни данни;

- ✓ **Набирането на представителна (репрезентативна) емпирична информация** е гарантирано чрез конструирането на подходящ модел и обем на извадка. Конструирана е двустепенна гнездова извадка с общ обем 870 единици: на първата степен се избират предприятията за изследване, а на втората степен от всяко предприятие се избира по едно лице за изследване. В съответствие със задачите на изследването са формирани две под-извадки: 1) под-извадка от 435 консултирани лица от 29-те населени места, в които Центровете за кариерно развитие са предоставяли консултации; и 2) 435 лица от същите тези населени места, които обаче не са консултирани от създадените Центрове. Тяхната функция е контролна, т.е.е да се сравнят стойностите/значенията по определени показатели и така да се оцени какъв е ефектът от консултациите върху кариерното и професионално развитие на консултираните лица. При набирането на информацията се направени допълнителни 30 контролни единици за изследване (по 15 единици от двете категории лица). Така общо са изследвани 900 единици;
- ✓ С цел осигуряване на представителност по критерия икономически сектор, единиците на изследване са подбирани пропорционално, така че да представят равномерно всичките 19 основни икономически сектора (дейности). Изпълнението на проектираната извадка на терен е спазено и в резултат на това събраната емпирична информация са характеризира със свойството репрезентативност по три критерия - по икономически сектори, по административни области и според това дали лицата са били консултирани от Центровете или не.

За набирането на необходимата емпирична информация са разработени два изследователски инструмента: 1) Анкетна карта № 1 за консултирани наети лица и 2) Анкетна карта № 2 за наети лица. В двата инструмента чрез релевантни



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

изследователски въпроси е набран пълния обем от информация, необходим за постигане на изследователските цели и задачи.

Събраната емпирична информация е въведена под формата на компютърни бази данни, обработена е с помощта на специализиран статистически софтуер за социологически цели (SPSS) и на основата на получените резултати е направен анализ на междуфирмената мобилност в страната. При анализа на данните се прави разграничение между оценките на консултираните лица и оценките на контролната група лица, т.е. лица, които не са се възползвали от услугите на създадените Центрове.

## **2. Социодемографски профили на изследваните лица**

### **2.1. Профил на консултираните наети лица**

В категорията на консултираните наети лица са анкетирани **448 лица от всичките 19 икономически сектора, в 29-те населени места, в които функционират Центрове за кариерно развитие.**

Мъжете са 36,9% от изследваните лица, съответно дялът на жените е 63,1%. Така получената пропорция по пол е логична, предвид факта, че са изследвани наети лица. Освен това, водещият признак при избора на изследваните лица от тази категория е лицата да са били консултирани от Центровете за кариерно развитие. Работещите в Центровете консултанти са подали списъци на консултираните лица и сред тези лица във всяко от 29-те населени места са подбрани по 15 консултирани лица (с изключение на един от градовете, в който са обхванати 13 лица).

Фактът, че близо две трети от консултираните лица са жени сам по себе си е интересен. Потвърждава се тенденцията от други сходни изследвания, показващи, че жените проявяват по-висок афинитет към предоставяните специализирани услуги, включително и към възможностите за социално споделяне и участие в организирани форми на продължаващо обучение.

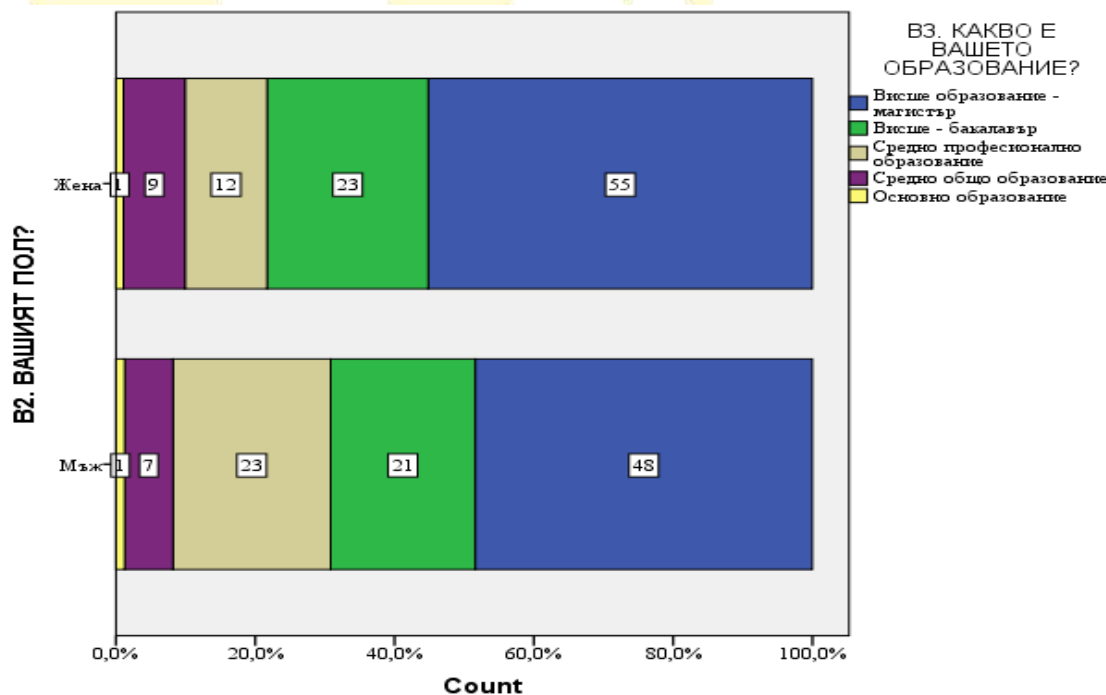
**Възрастовата структура на консултираните лица** е следната: 9,4% са на възраст 18-25 г., 38,4% са във възрастовата група 26-35 г., 27,5% са на възраст между 36 и 45 г., в групата 46-55 г. попадат 16,6%, 7,3% са във възрастовия диапазон между 56 и 65 г. и над 66 г. са 0,8%. Както се вижда, сред консултираните лица видимо преобладават лицата в активна трудова възраст, което е много добра референция за проведените консултации от създадените Центрове. Близо една десета от консултираните лица са в най-ниската възрастова група, което също е добро попадение и индикира желанието на

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“  
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

младите хора да получат по-солидни знания и компетенции, които да им позволят успешно да управляват своя професионален и кариерен път.

**Сред консултираните лица преобладават (52,7%) лицата с висше образование-магистри.** 22,3% от консултираните лица имат висше образование-бакалаври, със средно професионално образование са 15,8%, със средно общо образование - 8,1%, а 1,2% имат основно образование. Така в крайна сметка се оказва, че общо 75% от консултираните лица са с висше образование. Фактът, че тази високо образована категория от лица търси допълнителни знания и умения за по-висока професионална мобилност е напълно логична - лицата с по-високи образователни и квалификационни степени са в по-голяма степен склонни към търсене на оптимален вариант на заетост, докато лицата с по-ниски образователни степени в най-добрия случай е възползват от възникнали шансове за по-високо платена заетост, но поради по-неблагоприятния си квалификационен статус по-рядко са склонни да си сменят местоработата.

Фиг. 1. показва **разпределението на изследваните лица според техния пол и образователен статус.** Жените-висшистки (магистратура) формират по-големи относителни дялове в сравнение с мъжете (55% при жените срещу 48% при мъжете). Прави впечатление също така, че при жените се наблюдава по-малък относителен дял на лицата със средно професионално образование (12,0%), докато този дял при мъжете е 23,0%:



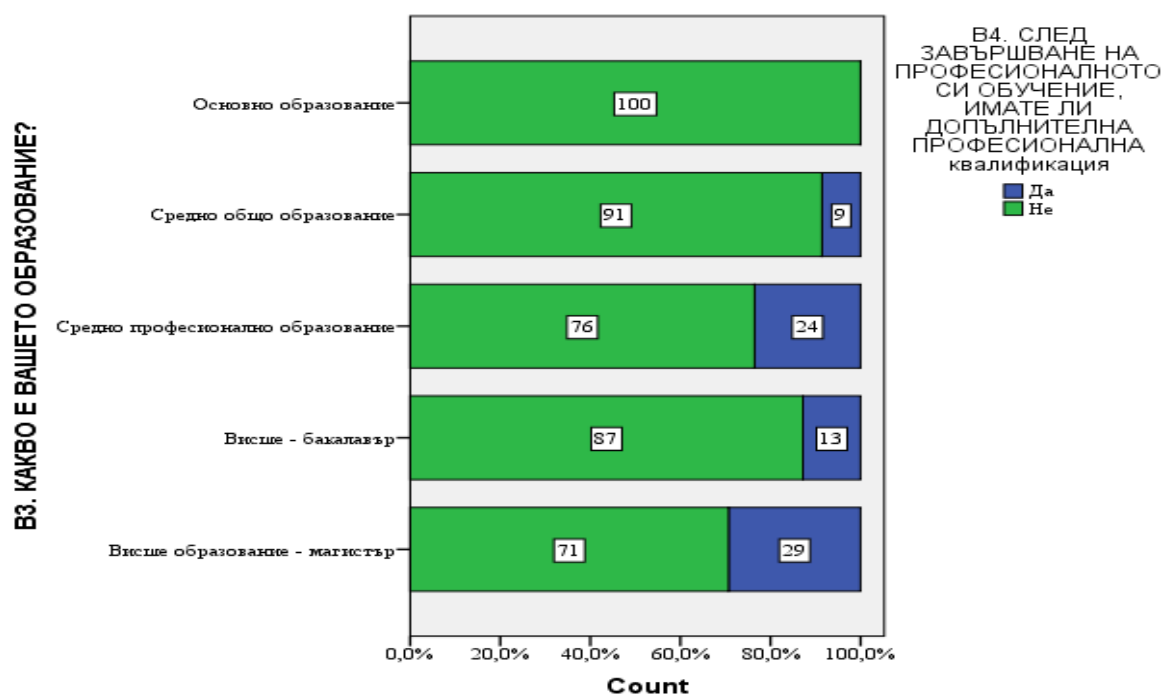
**Фиг. 1. Консултираните наети лица по пол и образователен статус**



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Изследването показва, че **22,6% от консултираните лица имат допълнителна професионална квалификация след завършването на професионалното им обучение.** Анализът на данните разкрива, че най-високи са тези дялове при лицата с висше-магистри (29,0%) и лицата със средно професионално образование (23,0%), докато само 9,0% от лицата със средно общо образование и 13,0% от висшистите-бакалаври са проявили интерес към допълнителна професионална квалификация. Очаквано и логично, сред лицата с основно образование няма нито един, който да е придобил допълнителна професионална квалификация. Фиг. 2 визуализира тези констатации:



Фиг. 2. Консултираните наети лица по образователен статус и завършена допълнителна професионална квалификация

Изследването установи любопитния детайл, че **94,9% от консултираните лица имат компютър и Интернет в дома си.**

Що се отнася до финансовия статус на консултираните лица, при настоящото изследване съзнателно не е задаван традиционния въпрос за средно месечните доходи - опитът сочи, че този въпрос не работи, а лицата масово посочват неверни данни. Вместо това, изследването събра друг тип информация - за **степенята, в която доходите на домакинството са достатъчни, за да покрият месечните разходи за храна и битови сметки.** 47,4% от консултираните лица преценяват, че доходите на тяхното домакинство покриват изцяло всичките им месечни разходи за храна и битови сметки, 42,3% считат, че доходите им стигат за частично покриване на текущите разходи, а





**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

10,2% са категорични, че доходите на тяхното домакинство не са достатъчни за покриване на текущите им разходи.

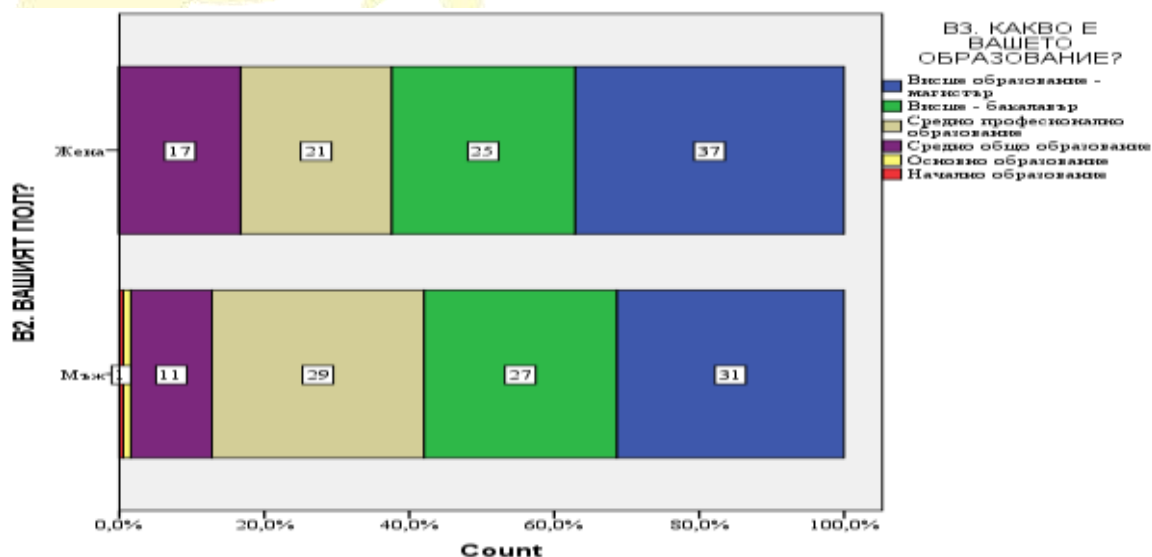
## 2.2. Профил на контролната група наети лица

Съгласно възприетата методология, при изследването са анкетирани **452** лица от същите **29** населени места, в които работят Центровете за кариерно развитие.

Сред анкетираните лица **мъжете са 43,5%**, така че относителният дял на **жените е 56,5%**. Това съотношение е по-равномерно и отразява реалната структура на работната сила в тези населени места. Лицата са от всичките 19 основни икономически дейности (сектори).

**Според възрастта**, контролната група наети лица се разпределя както следва: 7,1% са в диапазона 18-25 г., 40,8% - между 26 и 35 г., 24,3% - между 36 и 45 г., 21,8% - между 46 и 55 г. и 6,0% - между 56 и 65 г.

Данните за **образователния статус** на наетите лица от контролната група показват, че и тук най-големи са дяловете на лицата с висше образование - те са общо 60,5%. По-конкретно, 34,4% имат висше образование - магистри, а 26,1% са бакалаври. Със средно професионално образование са 24,5%, а 14,2% са завършили средно общо образование. С основно образование са 0,5% от лицата, а 0,2% имат начално образование. Разпределението на лицата по пол и по образователен статус може да се види в следващата фиг. 3:



Фиг. 3. Контролната група наети лица по пол и образователен статус

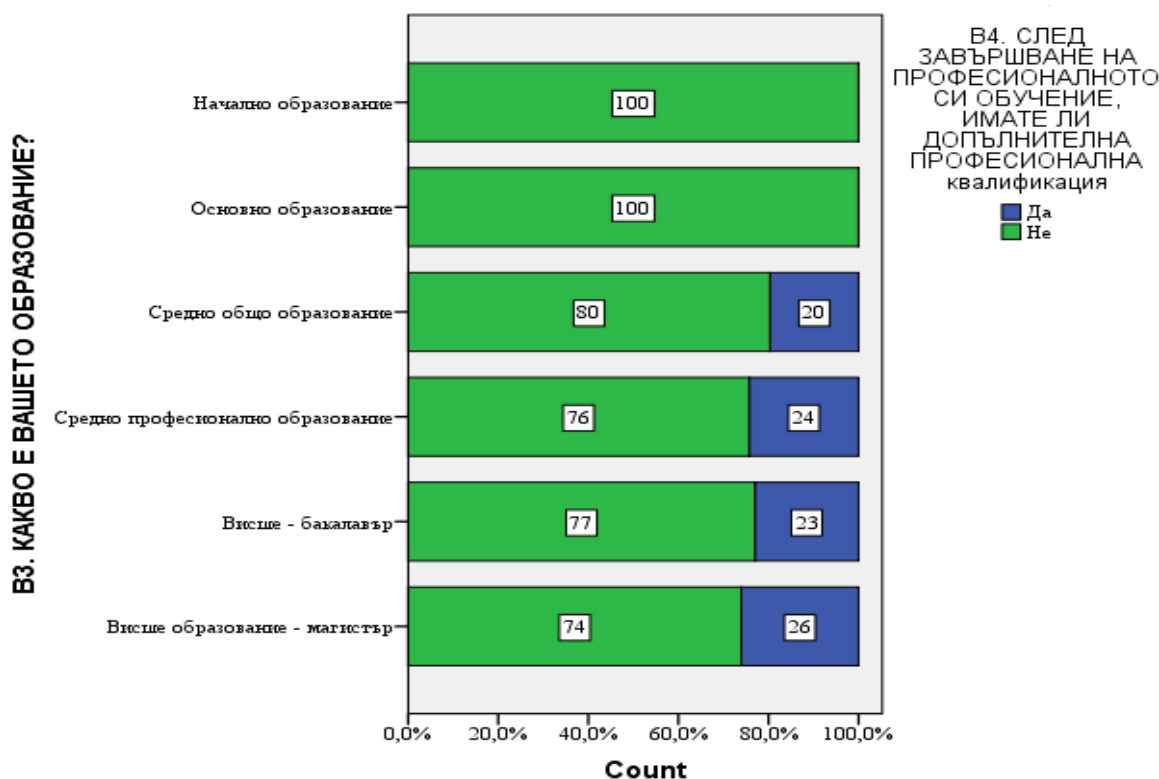


**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данните показват, че както и при консултираните лица, и при контролната група наети лица сред жените се открива по-висок относителен дял на лица с висше образование. Също така е валидна и констатацията за по-висок дял на лица със средно професионално образование при мъжете (29,0%), отколкото при жените (21,0%).

**Допълнителна професионална квалификация имат 23,7% от контролната група наети лица.** Интерес към повишаване на професионалната квалификация са проявили по-високо образованите лица - колкото по-висока е степента на образование, толкова по-голям е относителният дял на лицата, завършили допълнителна професионална квалификация. Така, този дял е 26,0% при магистрите, 23,0% при бакалаврите, 24,0% - при средно професионално образование и 20,0% при лицата със средно общо образование. Тези данни са показани на фиг. 4:



**Фиг. 4. Контролната група наети лица по образователен статус и завършена допълнителна професионална квалификация**

94,2% от контролната група лица съобщават, че имат в дома си компютър и Интернет.

Що се отнася до степента на съответствие между доходите на домакинството и възможността да се посрещат ежемесечните разходи от първа необходимост, то 43,8% от лицата оценяват, че в техния случай е налице пълно покритие, 47,2% - частично



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

покрите, а 8,9% считат, че техните доходи не са достатъчни, за да покрият ежемесечните им разходи.

### 3. Резултати от изследването

#### 3.1. Основни характеристики на заетостта

##### 3.1.1. Характеристики на заетостта на консултираните лица

**Само за 10,2% от консултираните лица сегашната им заетост е първа месторабота.** Останалите лица имат зад гърба си по-богат трудов опит, като 47,0% от наетите лица пред настоящата си месторабота са работили в повече от една фирми, 28,1% - в една друга фирма, 13,0% - в много други фирми.

Анализът на **водещите мотиви за извършване на заетост на настоящата месторабота** показва, че наетите лица правят комплексна предварителна оценка и избират своята заетост, водени от няколко основни прагматични съображения - съответствие между заетостта и реалната им професионална квалификация, ниво на заплащане на труда, възможности за кариерно развитие:

- ✓ За 44,2% това е била най-добрата им възможност за заетост;
- ✓ Само за 37,4% обаче водещият мотив е бил, че настоящата им месторабота отговаря на професионалната им квалификация;
- ✓ 27,4% са предпочели настоящата си месторабота, тъй като ги удовлетворява размера на заплащането на труд;
- ✓ 18,6% са избрали местоработата си, тъй като я оценяват като престижна;
- ✓ 18,4% са преценили, че работата им дава добри шансове за кариерно развитие и затова се я предпочели като заетост;
- ✓ Само 9,1% са започнали настоящата си месторабота, защото не са успели да намерят друга заетост.

Емпиричните данни показват, че по отделните показатели между една трета и една втора от наетите лица са изцяло удовлетворени от различните аспекти на предлаганата им заетост:

- ✓ 37,8% преценяват, че им се възлага по-интересна работа;
- ✓ 45,2% считат, че имат по-отговорна работа в сравнение с преди;
- ✓ 50,6% имат възможност за работа с повече хора;
- ✓ За 27,1% от наетите лица сегашната им месторабота е свързана с възможността да ръководят повече хора;
- ✓ 34,6% получават по-добро заплащане;
- ✓ 31,4% имат възможност за служебни пътувания;
- ✓ 33,5% са доволни от факта, че могат да комуникират с колеги от цялата страна;

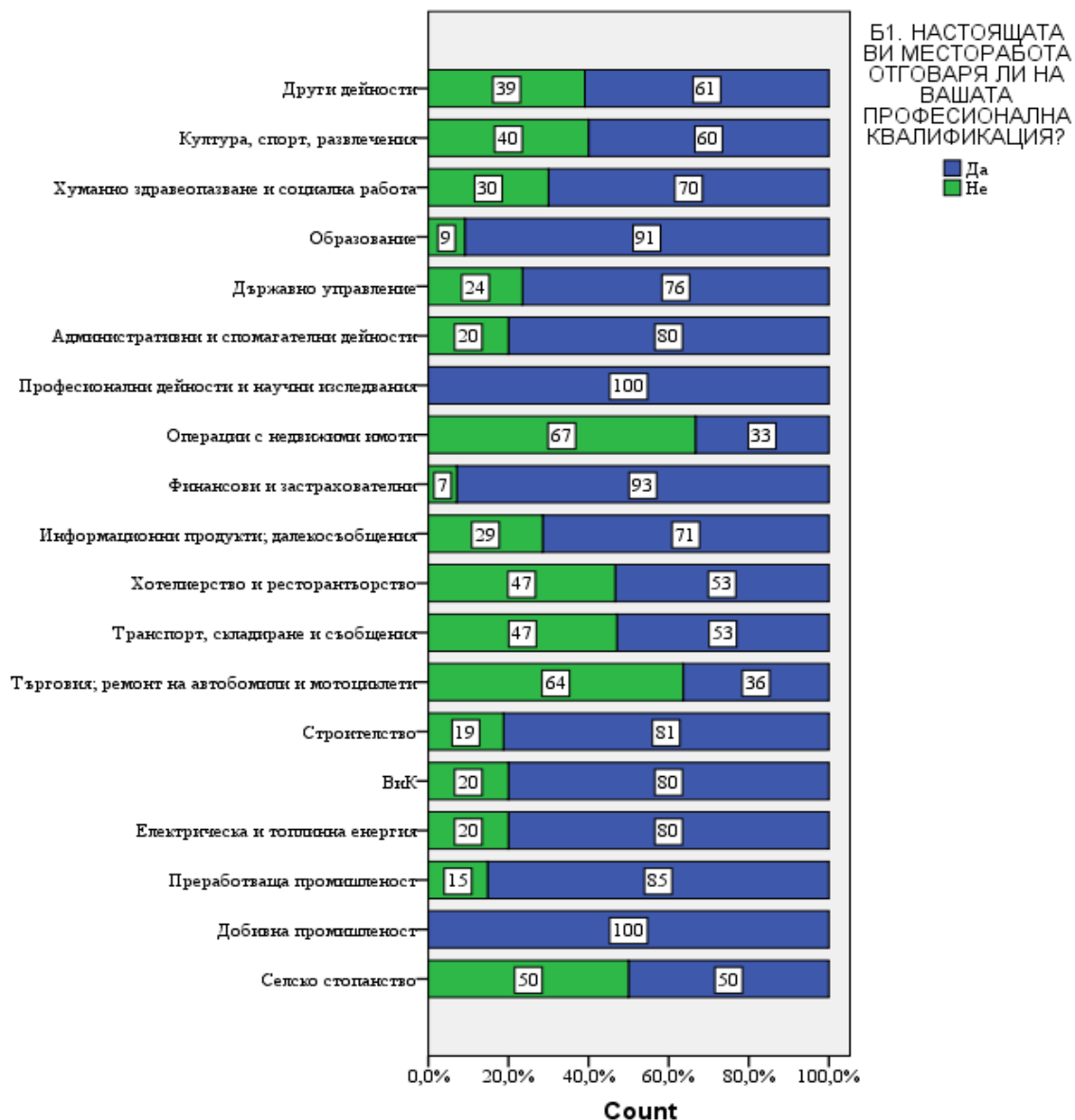


**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- ✓ 22,4% на сегашната си месторабота имат повече възможности за съвместна работа с колеги от чужбина;
- ✓ 28,5% преценяват, че сегашната им месторабота им дава повече възможности за кариерно развитие.

Изследването установи, че **при 68,9% от консултираните лица сегашната им заетост пряко отговаря на професионалната им квалификация**, т.е. останалите полагат труд в сфери, различни от притежаваната от тях професионална квалификация. Фиг. 5 показва какво е съответствие по икономически сектори:



**Фиг. 5. Консултирани лица: Съответствие между упражняваната заетост и притежаваната професионална квалификация**



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В най-висока степен съответствие между упражняваната в момента заетост и притежаваната професионална квалификация има в икономическите дейности Добивна промишленост (100%) и Професионални дейности и научни изследвания (100%), Финансови и застрахователни дейности (93%), Образование (91%), Преработваща промишленост (85%), ВиК (80%). От друга страна, най-големи дялове на лица, чиято професионална квалификация не съответства на сегашната им заетост, се установяват в икономическите дейности Операции с недвижими имоти (67%), Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (64%), и Селско стопанство (50%).

### 3.1.2. Характеристики на заетостта на контролната група наети лица

**Анализът на емпиричните данни показва, че основните характеристики на заетостта при контролната група наети лица имат близки по стойности процентни разпределения.**

11,4% от наетите лица посочват, че сегашната им заетост е тяхна първа месторабота. Около една трета от наетите лица (32,3%) преди това са работили само в една друга фирма, 44,2% - в няколко други фирми, а 10,1% - в много различни фирми.

Според мотивите за започване на настоящата работа, наетите лица се разделят в четири по-ясно артикулирани групи:

- ✓ 44,0% посочват, че това е била най-добрата възможност, която са успели да намерят на пазара на труда;
- ✓ Според 38,5% основният им мотив е бил свързан с желанието да започнат работа по специалността си;
- ✓ 29,5% са започнали настоящата си месторабота, защото им е предоставено по-добро заплащане за труда;
- ✓ 19,6% са свързали сегашната си месторабота с по-добри шансове за кариерно развитие;
- ✓ Според 15,7% работата е престижна;
- ✓ За 13,1% сегашната месторабота е била единственият безалтернативен вариант.

**Преобладаващата част от наетите лица (69,1%) полагат труд в област, която директно кореспондира с тяхната професионална заетост.** От гл.т. на създаването на условия за качествено изпълнение на заетостта, установеното високо ниво на съответствие е благоприятна предпоставка и индикира адекватно структуриране на местните пазари на труда (съответно, високо ниво на съвпадение между търсенето и предлагането на труд).

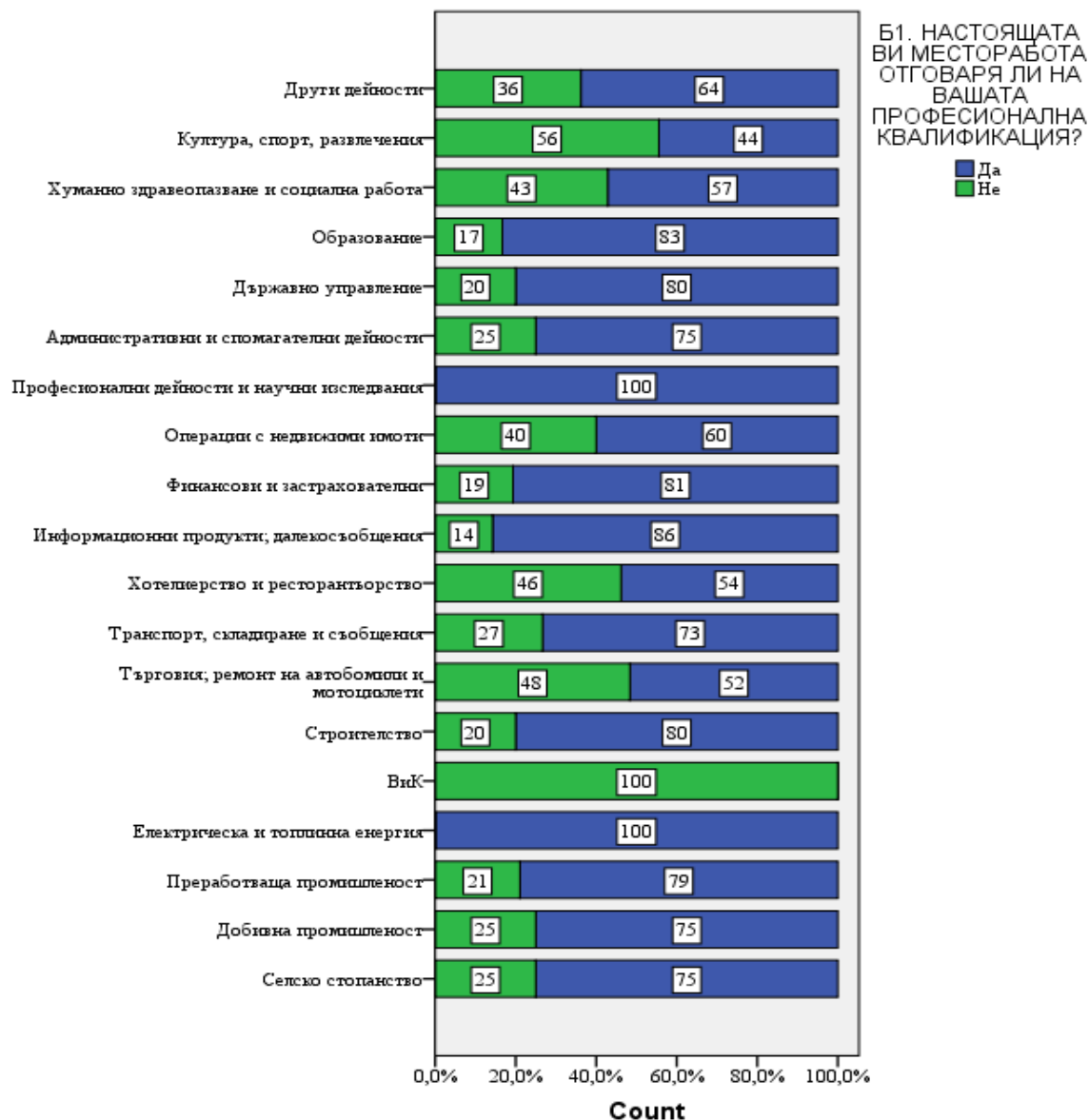
Анализът на данните по икономически дейности разкрива, че в два сектора - Професионални дейности и научни изследвания и Електрическа и топлинна енергия, се



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

установява пълно съответствие (100%) между придобитата професионална квалификация и професионалната сфера на полагане на труд. Високи са тези нива и в сектори Информационни продукти, далекосъобщения (86%), Образование (83%), Строителство (83%), Държавно управление (80%), Финансови и застрахователни дейности (81%), Преработваща промишленост (79%), Добивна промишленост (75%), Селско стопанство (75%), Административни и спомагателни дейности (75%). Най-ниско е нивото на съвпадение между професионалната квалификация и областта на полагане на труд в секторите ВиК (100%), Култура, спорт, развлечения (50%), Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (48%). Следващата Фиг. 6 е илюстрация на тези констатации/



**Фиг. 6. Контролна група наети лица: Съответствие между упражняваната заетост и притежаваната професионална квалификация**



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ако се вникне в оценките на наетите лица за различните аспекти на труда, който полагат, става ясно, че по-малко от една трета от наетите лица са изцяло доволни от сегашната си работа. Така например:

- ✓ Само 29,2% считат, че им се възлага по-интересна работа;
- ✓ 39,4% са на мнение, че работата им е по-отговорна;
- ✓ 44,1% имат възможност за работа с повече хора;
- ✓ Около една пета (20,7%) от наетите лица преценяват, че сегашната им месторабота им дава възможност да ръководят повече хора;
- ✓ Почти една трета (31,0%) получават по-добро заплащане;
- ✓ За 21,4% сегашната им работа е свързана със служебни пътувания;
- ✓ 26,0% работят съвместно с колеги от цялата страна;
- ✓ За 16,7% сегашната им месторабота предполага повече възможности за съвместна работа с колеги от чужбина;
- ✓ 25,9% считат, че сегашната им месторабота им дава повече възможности за кариерно развитие.

**В обобщение, изследването показва, че от гл. т. на основните характеристики на заетостта ситуацията изглежда сравнително добре, но по редица аспекти има още какво да се желае. Относително благоприятните аспекти са предимно в това, че близо две трети от наетите лица работят по специалността си - те упражняват труд в сектори, за които имат придобита професионална квалификация. Останалата една трета от наетите лица работят в други професионални области, за които нямат придобита професионална квалификация.**

Детайлизиращият анализ на основни характеристики на заетостта показва, че средно около една трета от наетите лица определят работата си като интересна, отговорна, предоставяща възможности за професионално израстване. В допълнение, анализът на водещите мотиви за започване на настоящата работа показва, че при избора на работа лицата обръщат в много по-голяма степен внимание върху възможността за получаване на по-високо заплащане за труда и за работа по специалността, отколкото на възможностите за кариерно и професионално развитие.

### **3.2. Намерения за промяна на заетостта**

Тъй като целта на проведеното е установяване на динамиката на междуфирмената мобилност, една от задачите на проведеното проучване бе да се изследват нагласите и намеренията на наетите лица за промяна на сегашната им заетост. Изследването потвърди първоначалната хипотеза, че колкото по-високо е нивото на удовлетвореност



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

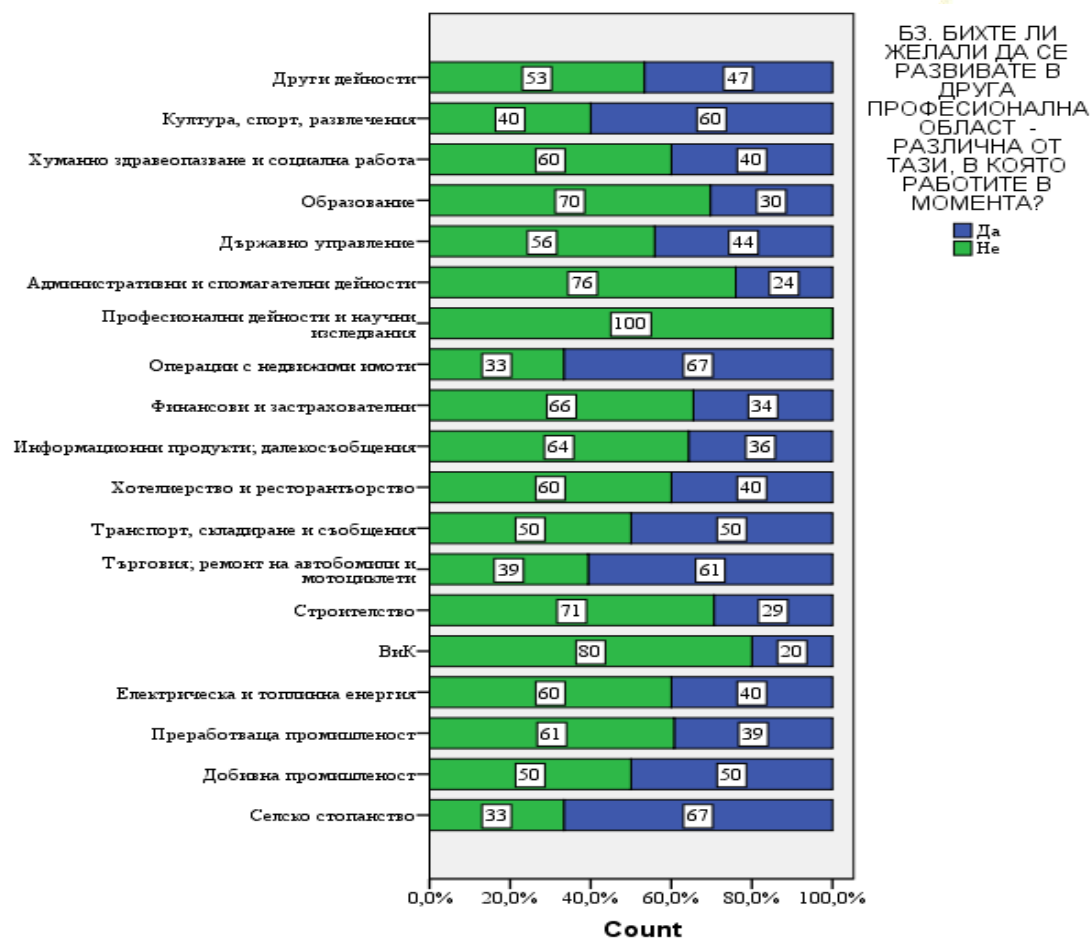
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

от заетостта, толкова по-малка ще е вероятността за желание да се променя тази месторабота с нова, и обратното. При проучването се установи, че около една трета от изследваните лица полагат труд в област, различна от тяхната професионална квалификация. В този контекст е логично, че близо една трета от наетите лица декларира желание да променят сегашната си заетост, като потърсят нова заетост в друга професионална област.

### 3.2.1 Намерения за промяна на заетостта при консултираните лица

**42,0% от консултираните наети лица са изразили желание да се развият в професионална област, различна от настоящата:**

Най-силно е изразено желанието за промяна на заетостта с работа в друга професионална област сред работещите от следните икономически дейности: Операции с недвижими имоти (67%), Селско стопанство (67%), Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (61%), Култура, спорт, развлечения (60%). Фиг. 7 разкрива тези тенденции:



**Фиг. 7. Консултирани лица: Желание за промяна на професионалната област на развитие по икономически сектори на заетост**



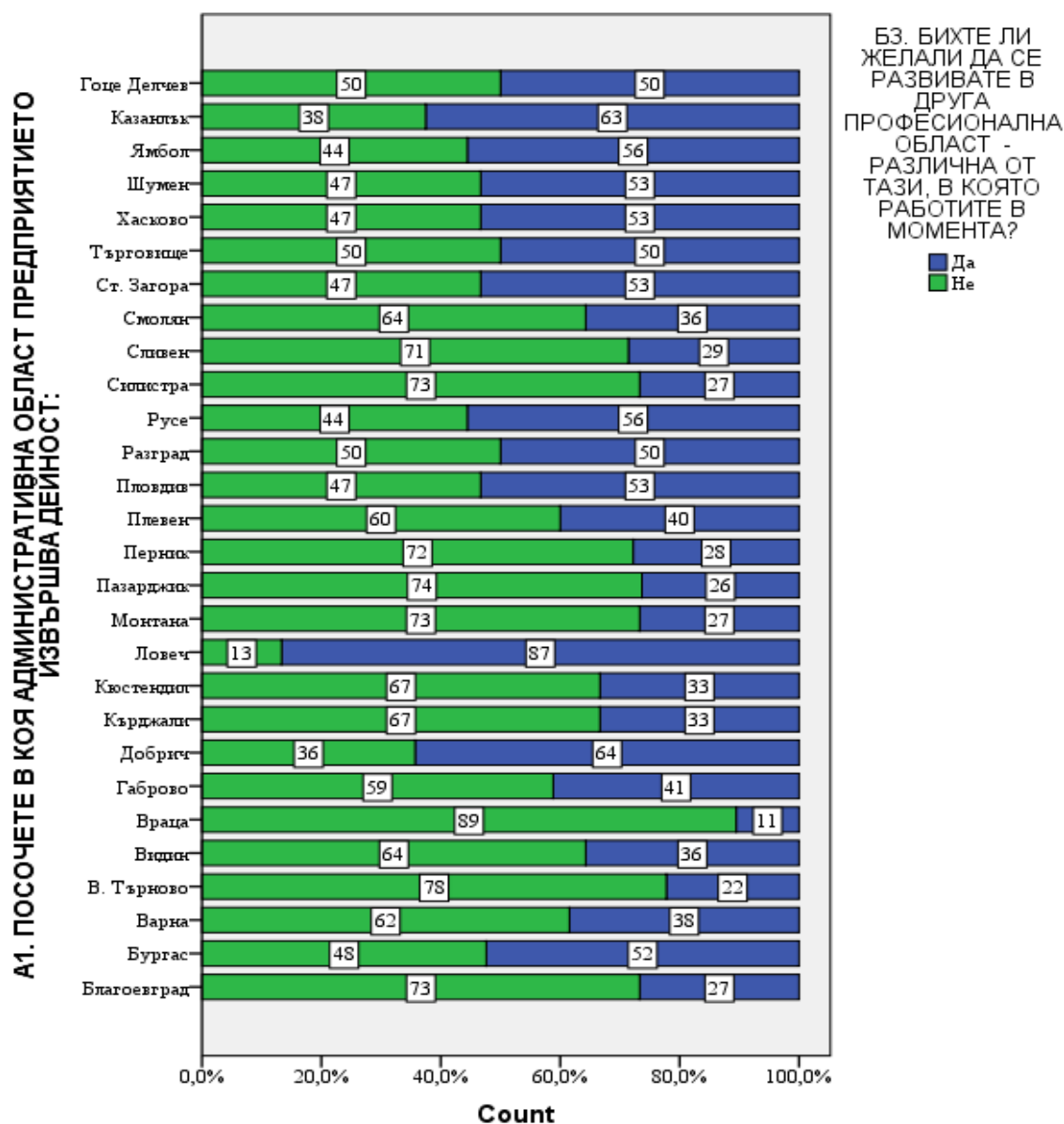


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Анализът на емпиричните данни показва, че **относително най-високи са тези намерения** в Ловеч (87%), Добрич (64,0%), Казанлък (63,0%), Стара Загора, Хасково, Пловдив и Шумен (по 53,0%), Бургас (52,0%), Гоце Делчев, Разград, Търговище (по 50,0%).

**Най-слабо изразени намерения за развитие в друга професионална област се установява сред консултираните лица** във Враца (11,0%), Велико Търново (22,0%), Пазарджик (26,0%), Монтана, Силистра и Благоевград (по 27%). Следващата Фиг. 8 визуализира установените намерения:



Фиг. 8. Консултирани лица: Желание за развитие в друга професионална област, различна от сегашната им месторабота, по административни области

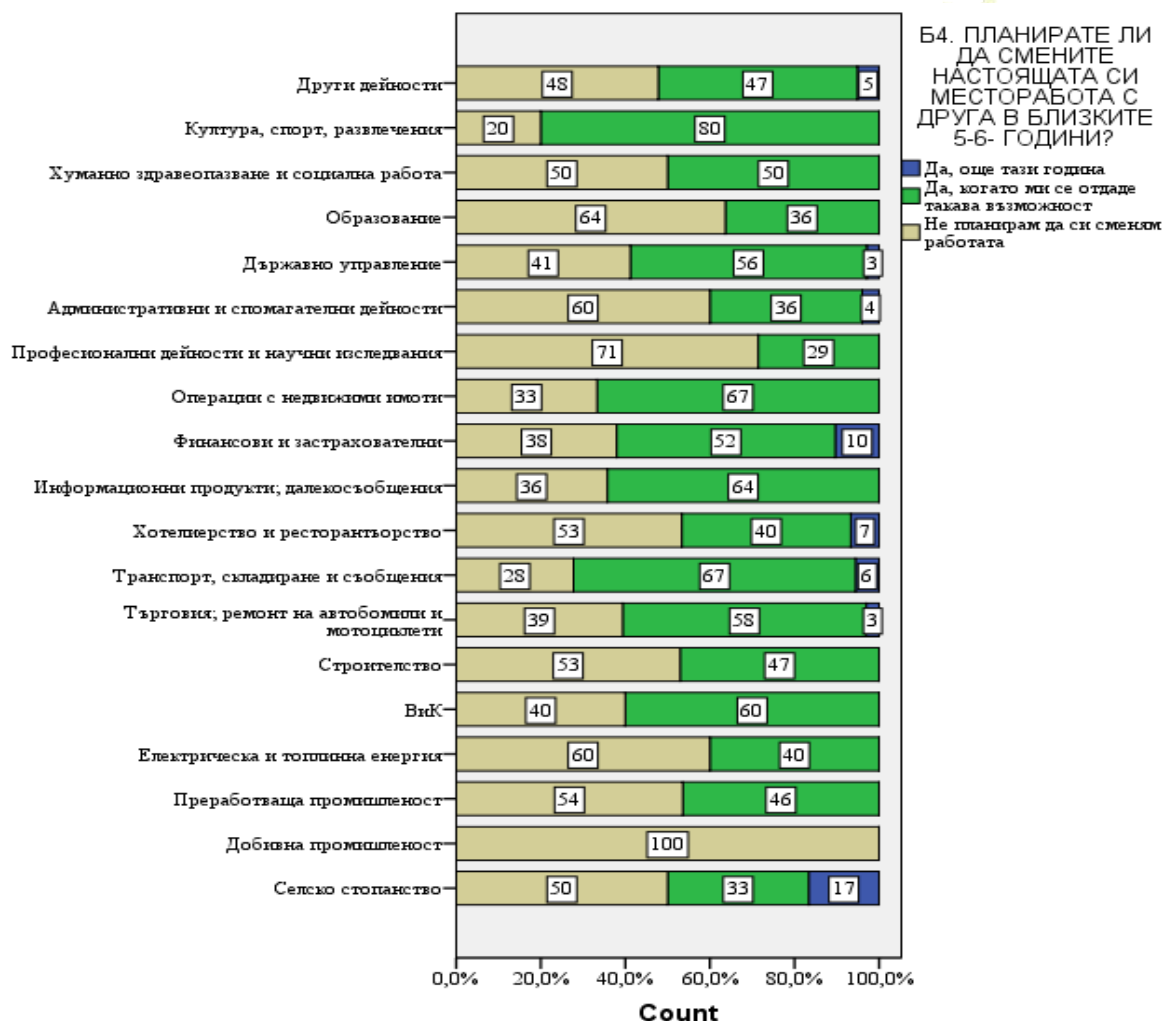


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Общо **52,3%** от консултираните лица изразяват намерение/желание да си променят местоработата. От тази група лица **7,1% възнамеряват да си променят местоработата още тази година**, а останалите 92,9% - когато им се отдаде подходяща възможност. **17,3% от тази категория лица имат конкретна идея в коя фирма биха желали да потърсят нова заетост.**

По икономически дейности, най-значими са дяловете лица, изразяващи намерение да променят сегашната си месторабота **още през тази година**, в Селско стопанство (17%), Финансови и застрахователни дейности (10%), Хотелиерство и ресторантьорство (7%). **При подходяща възможност** биха сменили сегашната си работа 80% от консултираните лица в Култура, спорт, развлечения; 67% от Транспорт, складиране и съобщения; 60% от ВиК, 58% от Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети. Виж Фиг. 9:



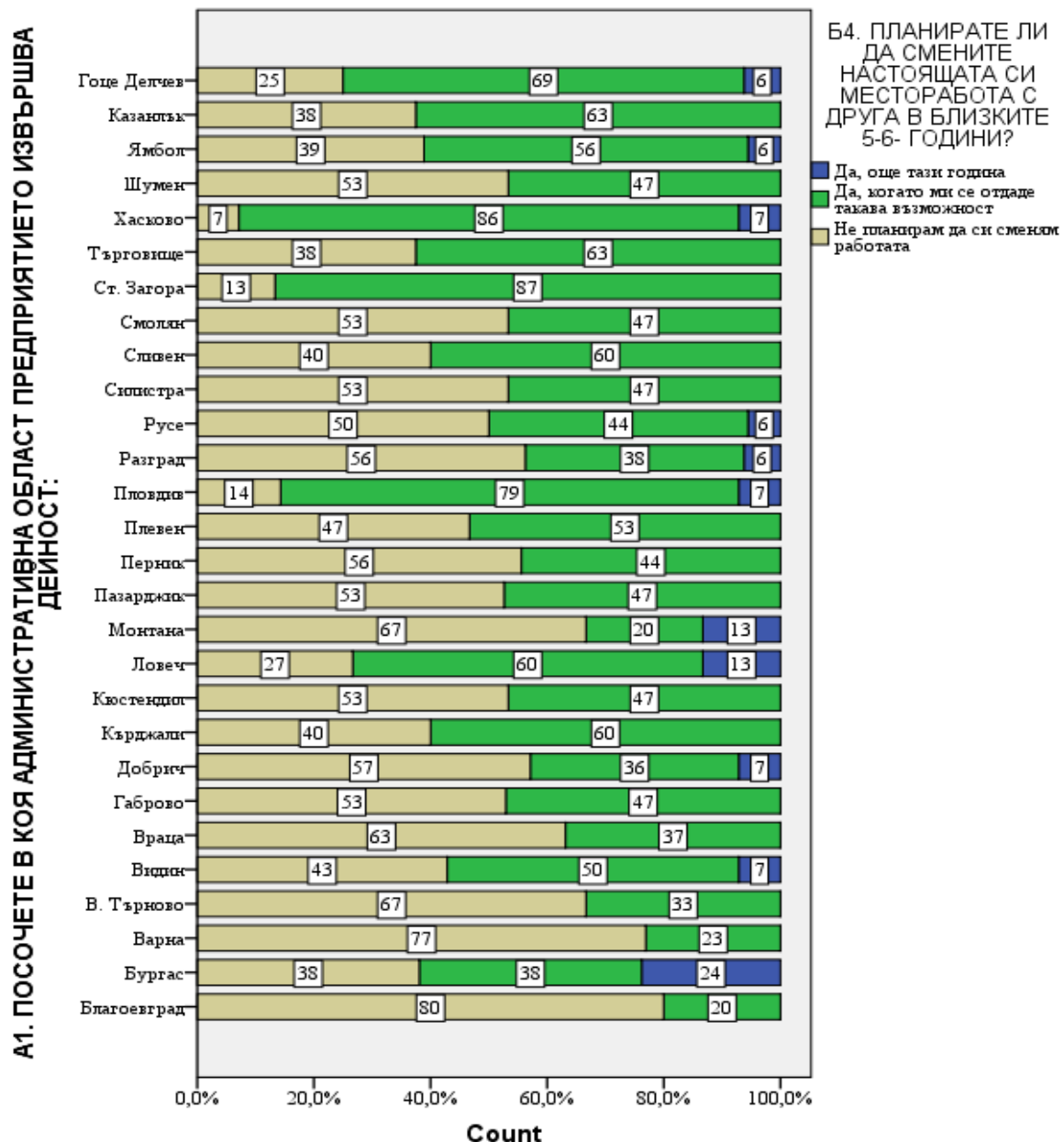
Фиг. 9. Консултирани лица: Намерение за смяна на местоработата в близките 5-6- години по икономически сектори



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В три от населените места се установяват най-значимите дялове на лицата, желаещи възможно най-бързо да си променят местоработата - това са Бургас (24,0%), Добрич и Монтана (по 13,0%). При подходящ случай ще сменят работата си 87,0% от консултираните лица в Стара Загора, 86,0% от консултираните лица в Хасково, 79,0% от Пловдив, 69,0% - в Гоце Делчев, по 63,0% от Търговище и Казанлък, по 60,0% - в Сливен, Ловеч и в Кърджали, 56% - в Ямбол, 53,0% - в Плевен. Следващата Фиг. 10 илюстрира тези констатации:



Фиг. 10. Консултирани лица: Намерения за смяна на сегашната месторабота по административни области

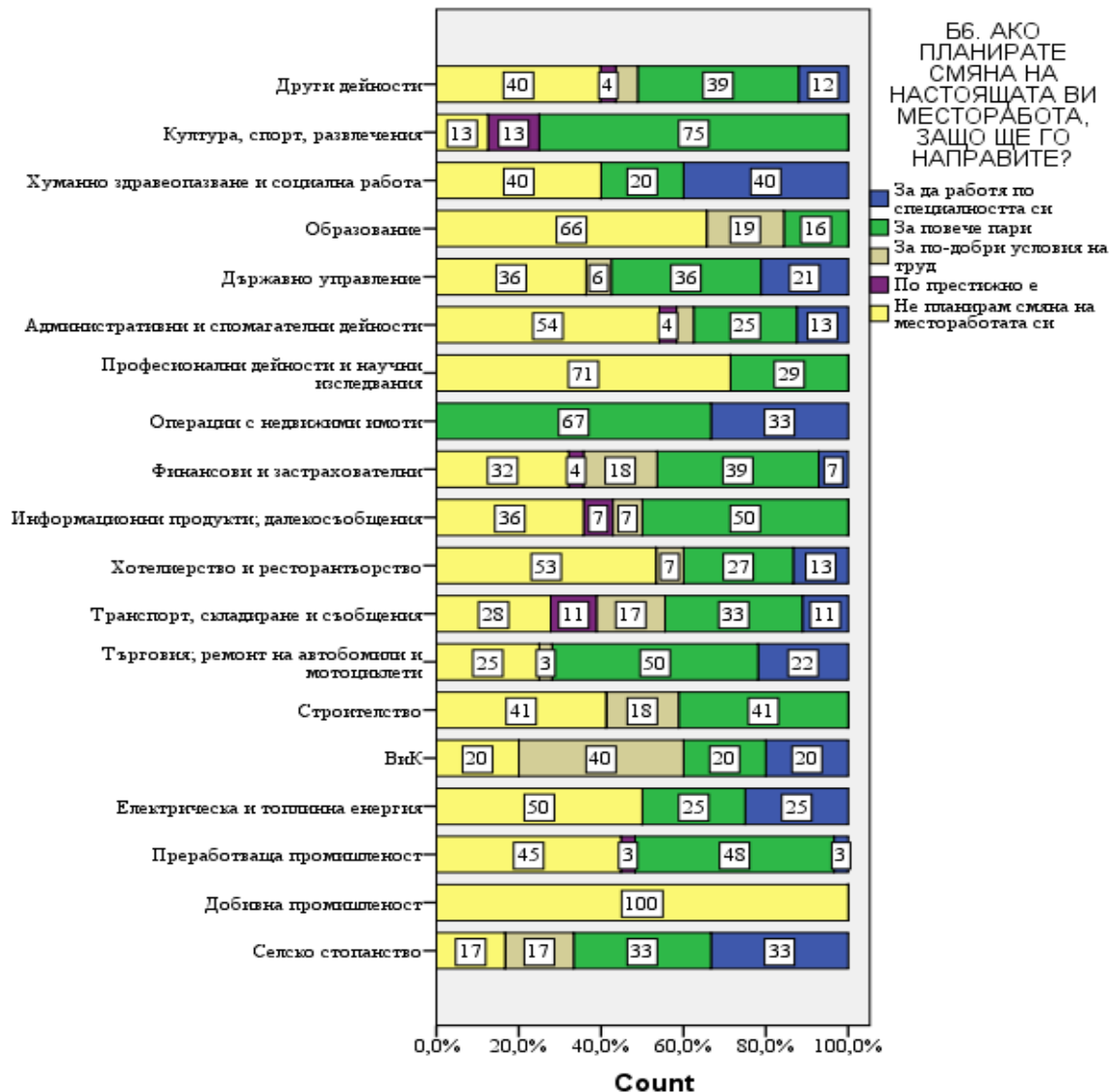


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

**Изследването на мотивите, стоящи зад намеренията на консултираните лица за търсене на нова работа, разкрива следната картина: 62,4% - за по-голямо възнаграждение за труд; 19,6% - за да работят по специалността си; 13,2% - за по-добри условия на труд и 4,8% - защото е по-престижно. Ясно проличава, че при преобладаващата част от наетите лица доминиращият мотив за промяна на заетостта е търсенето на по-високи доходи, а само при една пета водещият мотив е желанието за развитие в областта на придобитата професионална квалификация.**

Анализът на данните показва, че по икономически сектори мотивацията на консултираните лица за смяна на сегашната работа е силно диференцирана. Данните могат да се видят в следващата Фиг. 11:



Фиг. 11. Консултирани лица: Мотиви за смяна на сегашната месторабота по икономически сектори



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данните от представената Фиг. 11 сочат, че 40% от консултираните лица в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа, 33% от Операции с недвижими имоти, 33% от селско стопанство, 25% от Електрическа и топлинна енергия, 21% от Държавно управление, 20% от ВиК, 13% от Хотелиерство и ресторантьорство са **мотивирани да променят сегашната си месторабота/заетост поради желанието да работят по специалността си.**

**Мотивът „по-високи доходи“** е водещ за 75% от консултираните лица от сектор Култура, спорт, развлечения, 67% от Операции с недвижими имоти, 50% от Информационни продукти, далекосъобщения, също 50% от Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети, 48% от Преработваща промишленост, 41% от Строителство, 39% от Други дейности, 33% от Селско стопанство.

В търсене на **по-добри условия на труд** са мотивирани да си сменят сегашната заетост 40% от консултираните лица във ВиК, 19% от Образование, 18% от Строителство, също 18% Финансови и застрахователни дейности.

**Мотивът „престиж“** е в основата на нагласите на 13% от Култура, спорт, развлечения, 11% от сектор Транспорт, складиране и съобщения, 7% от Информационни продукти, далекосъобщения.

**По административни области,** мотивите за смяна на сегашната работа с друга заетост също рисуват доста пъстра мозайка и индикират наличие на различни доминиращи мотивации в контекста на местните икономики. Тези данни могат да се видят във фиг. 12:

Така, мотивът „желание за работа по специалността“ е посочен от 29% от консултираните лица във Видин, също 29% в Ямбол, по 20% от Ловеч, Плевен и Хасково, 27% в Шумен, по 19% в Казанлък и Търговище, 15% в Силистра, 13% в Гоце Делчев.

Мотивът „за повече пари“ е движещата сила за 73% от консултираните лица в Сливен, също 73% в Стара Загора, 57% в Добрич, 56% в Перник, 53% в Хасково, 50% в Гоце Делчев, 50% във Велико Търново.

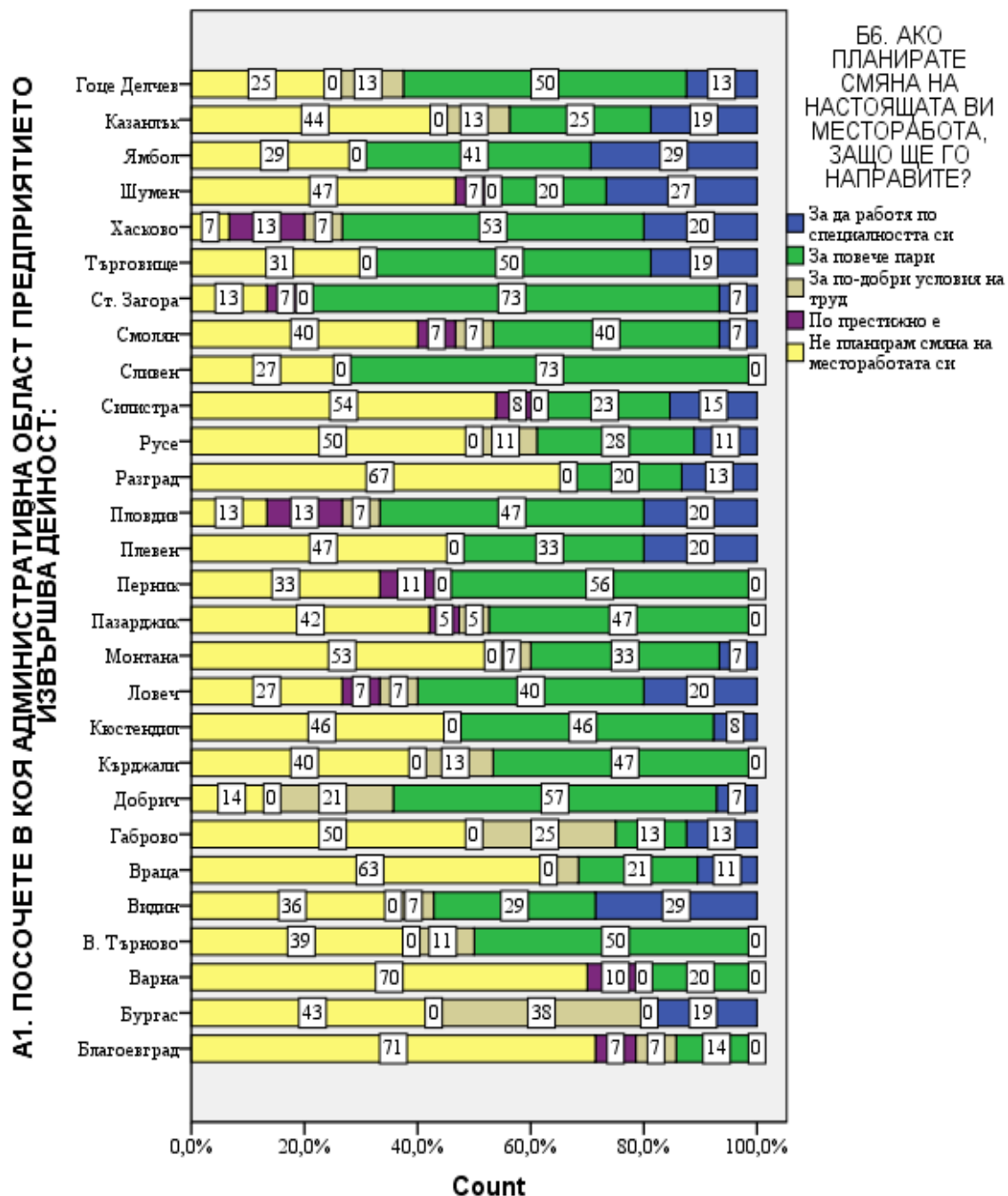
„За подобри условия на труд“ са мотивирани да си сменят заетостта 38% от консултираните лица в Бургас, 25% в Габрово, 21% в Добрич, 13% в Кърджали, 11% в Русе.

От мотива „повече престиж“ са ръководени 13% от консултираните лица в Хасково, 11% в Перник, 10% във Върна, между 7 и 8% в градовете Благоевград, Ловеч, Силистра, Смолян, Стара Загора, Шумен.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Фиг. 12. Консултирани лица: Мотиви за смяна на сегашната месторабота по административни области

Данните показват, че в преобладаващия случай наетите лица (73,2% от изразилите желание/намерение да сменят работата си) са психологически готови предимно на междуфирмена мобилност в рамките на същото населено място. Останалите 26,8% декларират готовност за търсене на работа в друго населено място - 16,4%

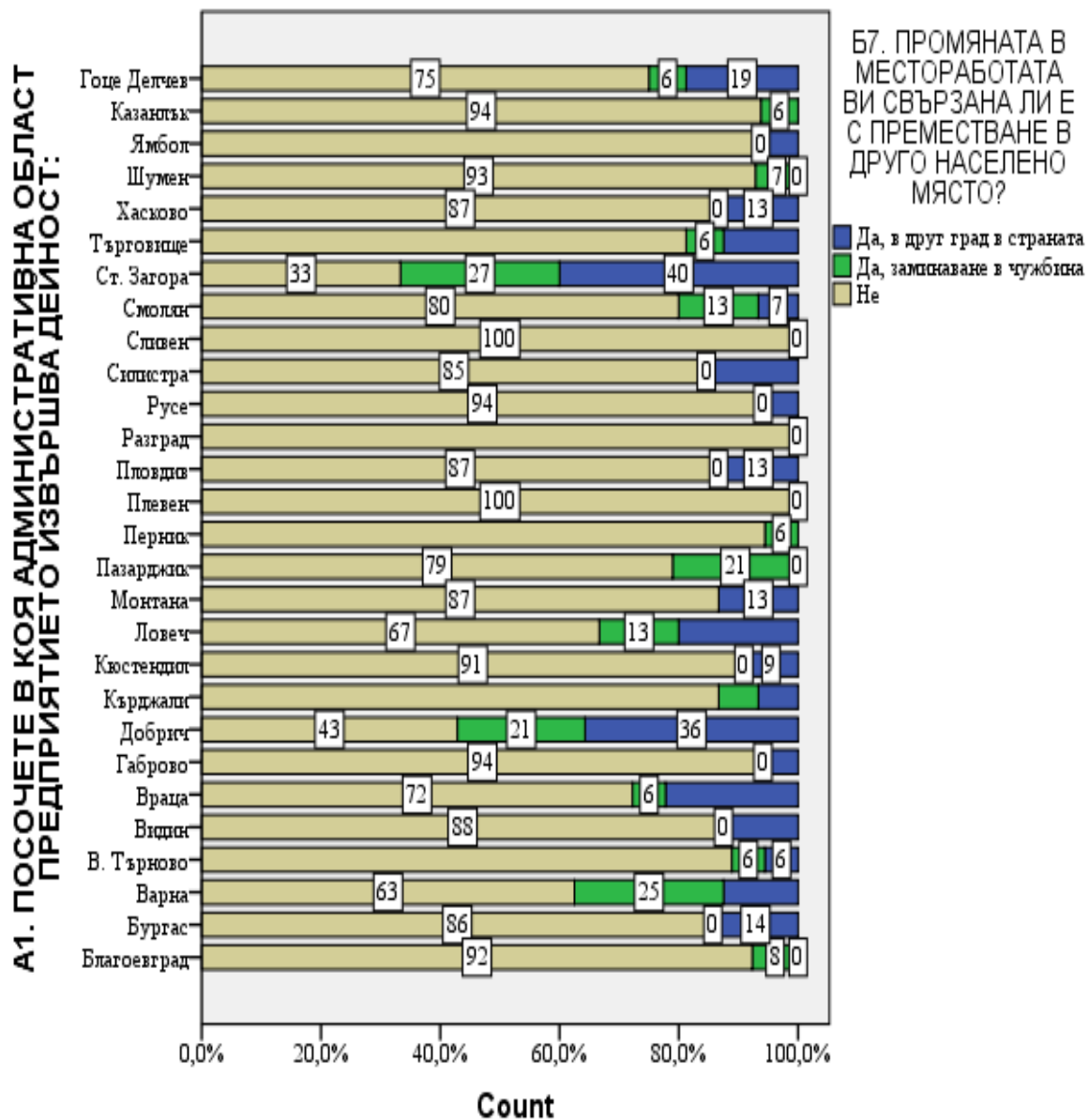


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

от тях изразяват психологическа готовност да си търсят заетост в друго населено място в страната, а 10,2% биха си опитали късмета в чужбина.

Намерение за промяна на заетостта в други населени места в са изразили в най-висока степен консултираните лица от Стара Загора - 40% имат намерение да започнат работа в друг град в страната, а 27% - да заминат в чужбина; Добрич - 36% имат намерение да започнат работа в друг град в страната, а 21% - да заминат на работа в чужбина; Враца - 22% възнамеряват да започнат работа в друг град на страната, а 6% ще търсят работа в чужбина; Бургас, Видин, Търговище, Хасково - 13-14% ще търсят нова работа в друг град на страната. Виж Фиг. 13:



Фиг. 13. Консултирани лица: Намерения за смяна на сегашната месторабота по административни области

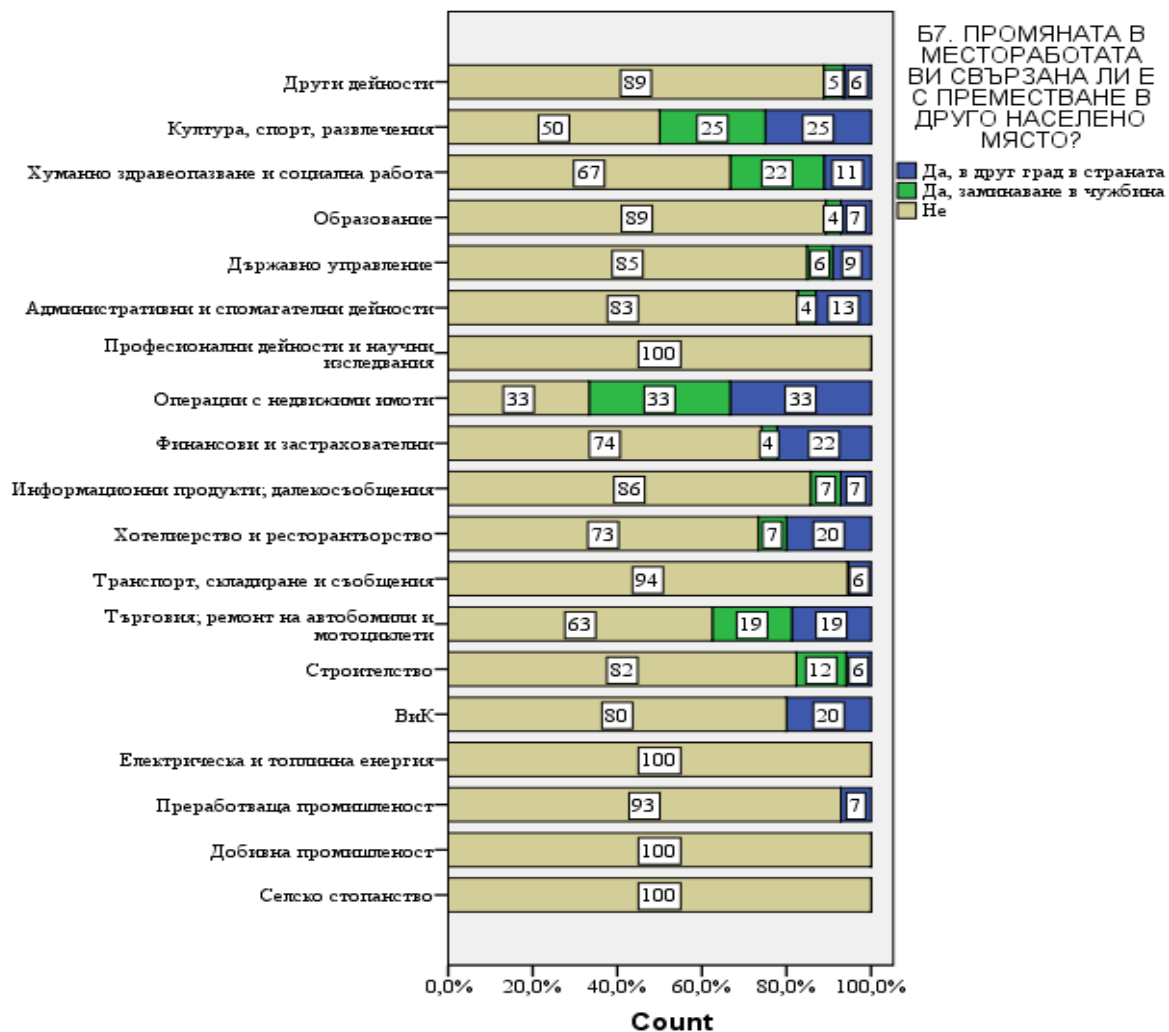


**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

### По икономически дейности, намеренията за мобилност са най-високи в секторите

Операции с недвижими имоти - 33% имат намерение да започнат работа в друг град на страната и също 33% ще търсят работа в чужбина; Култура, спорт, развлечения - 25% са се ориентирали към заетост в друг град на страната и също 25% ще търсят заетост в чужбина; 29% от сектор Хуманно здравеопазване са се насочили към заминаване в чужбина с цел по-добра работа; 21% от сектор Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети ще търсят нова работа в друг град на страната, а 18% се готвят за заминаване в чужбина; 20% от сектор Хотелиерство и ресторантьорство ще търсят нова работа в друг град на страната, а 7% - в чужбина; 22% от сектор Финансови и застрахователни дейности и 20% от сектор ВиК са се ориентирали към нова работа в друг град на страната. Тези данни се илюстрират от Фиг. 14:



Фиг. 14. Консултирани лица: Намерения за смяна на сегашната месторабота по икономически сектори





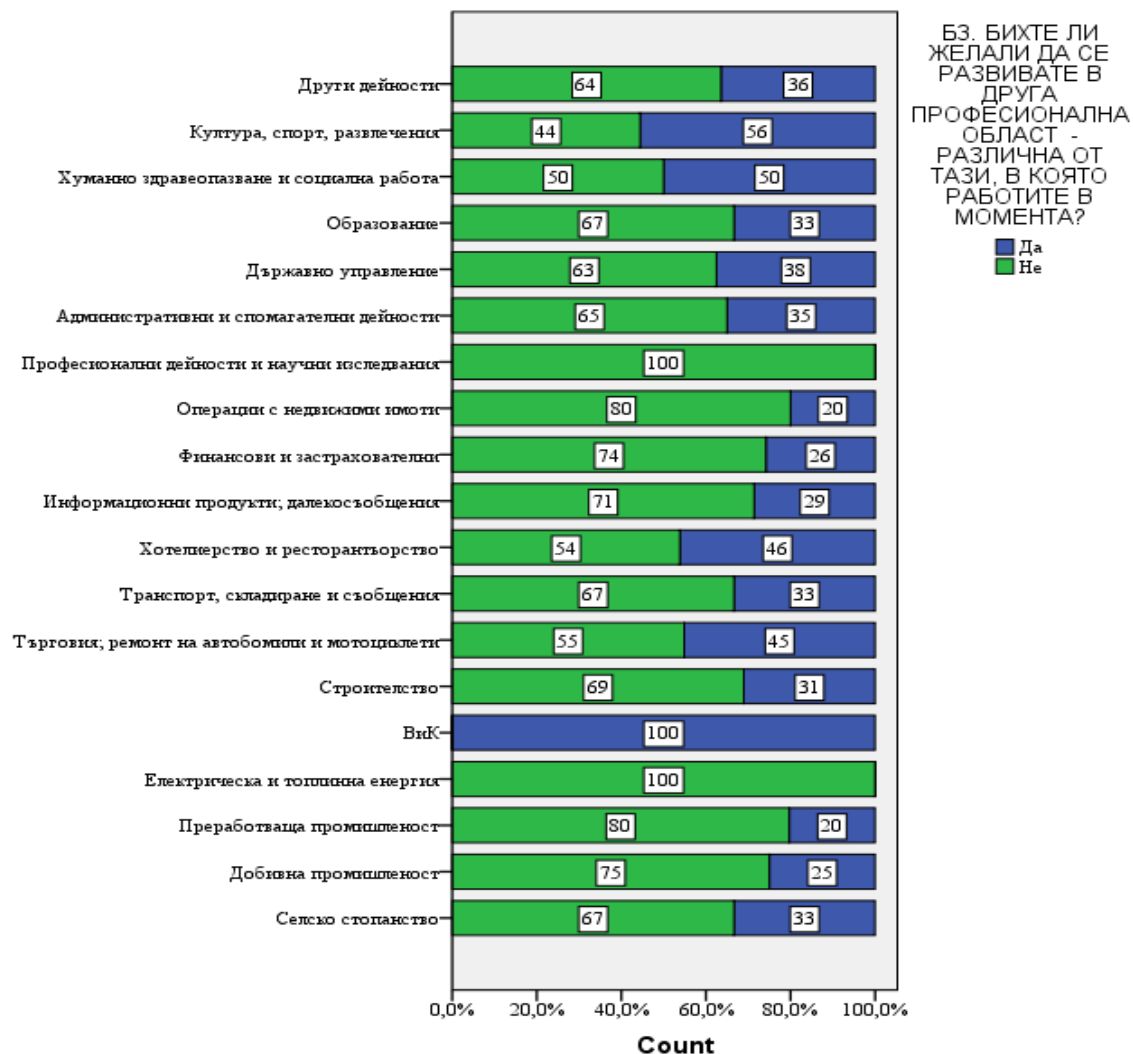
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

### 3.2.2 Намерения за промяна на заетостта при контролната група наети лица

**33,9% от контролната група наети лица са изразили желание да заменят сегашната си месторабота с нова заетост в професионална област, различна от сегашната.**

**По икономически дейности,** най-силно е желанието за започване на работа в друга професионална област в секторите ВиК (100%), Култура, спорт, развлечения (56%), Хуманно здравеопазване и социална работа (50%), Хотелиерство и ресторантьорство (46%), Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (45%). Фиг. 15 илюстрира тези констатации:



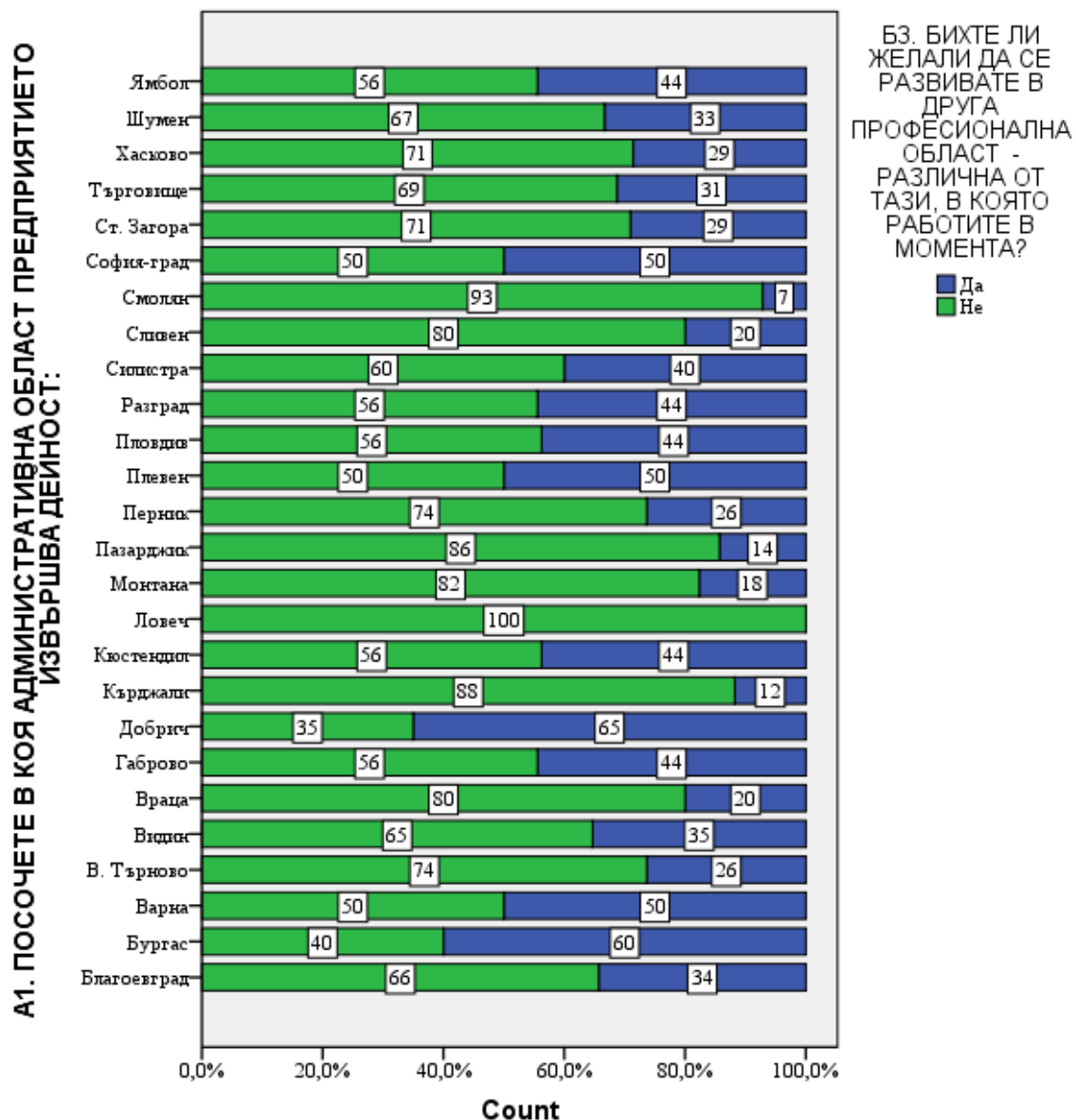
Фиг. 15. Контролна група наети лица: Желание за промяна на професионалната област на развитие по икономически сектори на заетост



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

По административни области, най-силно е желанието за промяна на сегашната заетост и започване на работа в друга професионална сфера сред контролната група на наетите лица от Добрич (65%), Бургас (60%), София-град и Варна (50%), Разград, Кюстендил и Ямбол (по 44%). Най-високи са дяловете на лицата, които не желаят да се развият в друга професионална сфера, различна от сегашната им заетост, в градовете Ловеч и Пловдив (по 100%), Смолян (93%), Кърджали (88%), Пазарджик (86%), Монтана (82%), Враца и Сливен (по 80%). Данните са визуализирани във Фиг. 16:



Фиг. 16. Контролна група наети лица: Желание за промяна на професионалната област на развитие по административни области

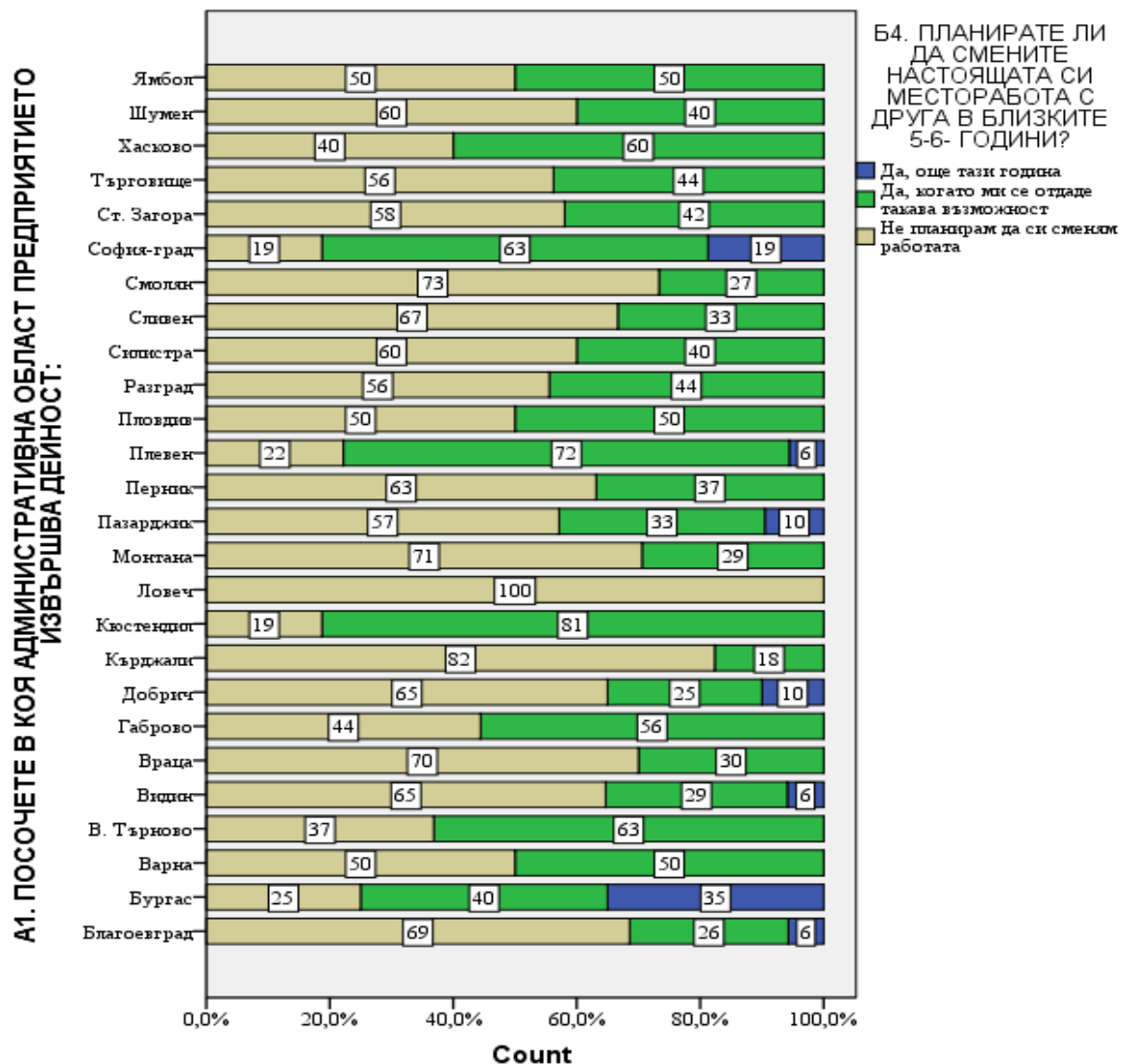


Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Общо 45,6% от контролната група наети лица съобщават, че имат нагласа и желание да сменят настоящата си заетост с друга. Но от тази група лица, **само 9,1% имат намерение още до края на тази година да сменят работата си, а останалите ще изчакат да се появи подходящ случай.** 11,1% от изразилите желание да си сменят работата имат ясно оформена конкретна идея за фирма, в която биха желали да започнат нова работа.

Детайлизираният анализ показва, че нагласите към мобилност са силно диференцирани по административни области. Шест области се открояват като потенциални места с най-силно изразена мобилност в краткосрочен план - Бургас (35%), София-град (19%), Добрич и Пазарджик (по 10%), Плевен и Видин (по 6%). Виж Фиг. 17:



Фиг. 17. Контролна група наети лица: Намерение за смяна на сегашната заетост с друга в близките 5-6 години по административни области



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Когато се разглеждат данните от представената тук фигура, трябва да се прави разлика обаче между изразените намерения за смяна на сегашната работа още до края на тази година, от една страна, и смяна на заетостта при „първи появил се удобен случай“. Вторият тип нагласи за мобилност е много по-широко разпространен, но също така в него се съдържа елемент на желателност, без явни намерения за осъществяване. Така може да се окаже, че деклариралите втория тип нагласи наетите лица може никога да не сменят сегашната си работа, тъй като може и да не възникне оптималния вариант, който те очакват.

Разчитайки данните в тяхната цялост, може да се направи изводът, че най-ниски нива на мобилност могат да се очакват в градовете Пловдив и Ловеч, Смолян, Монтана, Сливен, Силистра. Съдейки по оценките на контролната група наети лица, те нямат намерение да променят сегашната си заетост в близките 5-6- години, дори и ако се появи удобен случай за подобна промяна. В тези градове над 70% от работната сила проявява статично поведение, характеризиращо се с нагласи за запазване на статуквото и без желание за радикални промени.

И обратното, най-високи ниво на мобилност следва да се очакват в градовете Бургас, София-град, Добрич, Пазарджик, Плевен и Видин. Във всеки от посочените случаи трябва да се подхожда в съответствие със спецификата на местната икономика, тъй като посочените нива варират между 35% в Бургас и 6% в Плевен и Видин.

Латентни, но още несъзрели нагласи за евентуална смяна на сегашната заетост, се регистрират в градовете Кюстендил (81%), Плевен (72%), Велико Търново и София-град (по 63%).

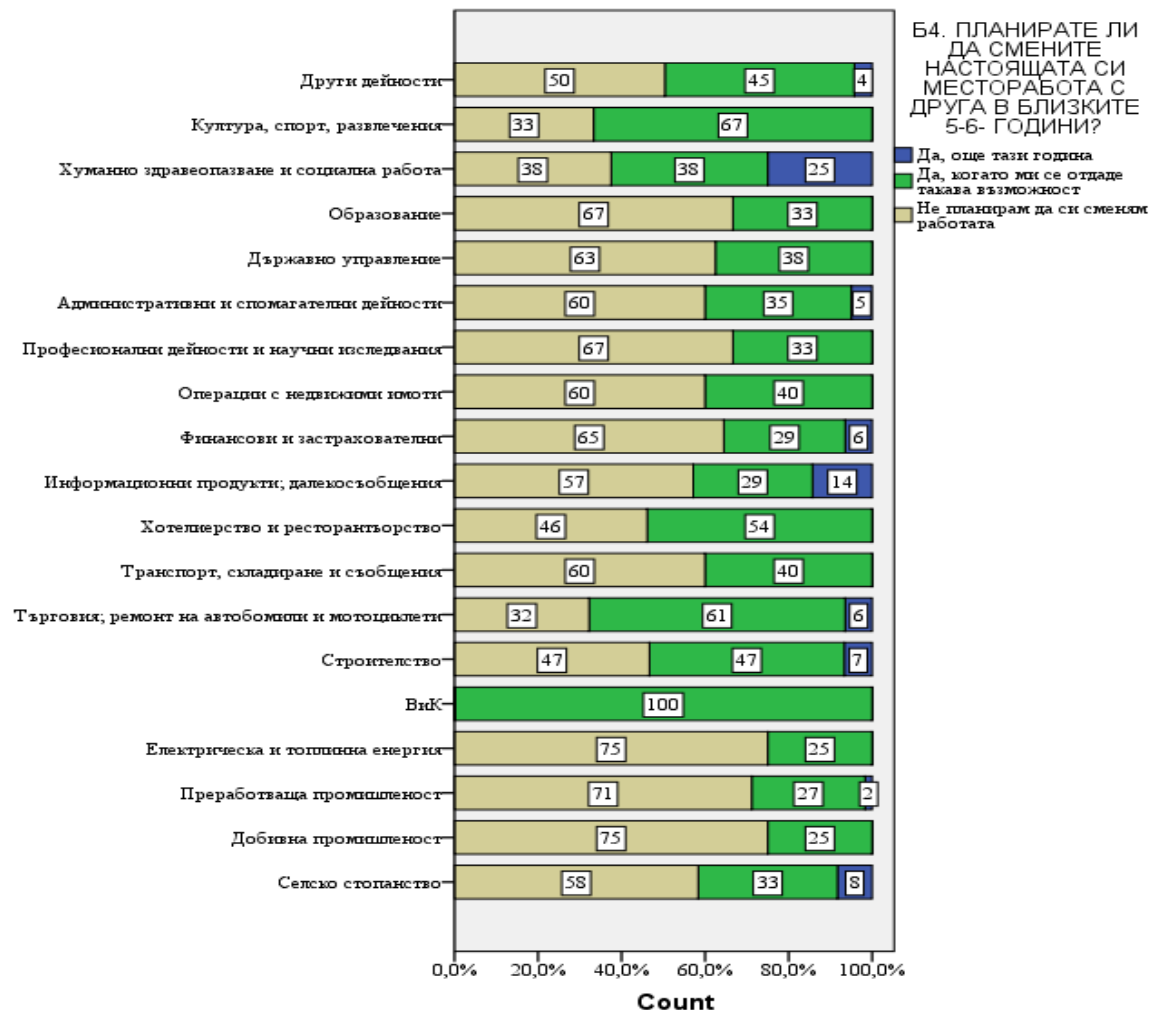
Намеренията за смяна на сегашната заетост по икономически сектори също варират в широк диапазон. Данните показват, че **намерения за смяна на сегашната заетост още до края на тази година имат наети лица в следните девет икономически сектора:** Хуманно здравеопазване и социална работа (25%), Информационни продукти и далекосъобщения (14%), Селско стопанство (8%), Строителство (7%), Финансови и застрахователни дейности (6%), Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (6%), Административни и спомагателни дейности (5%), Други дейности (4%), Преработваща промишленост (2%).

**Латентни намерения за смяна на сегашната работа** в близките 5-6- години (при удобен случай) се регистрират в следните икономически сектори: ВиК (100%), Култура, спорт, развлечения (67%), Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (61%), Хотелиерство и ресторантьорство (54%), Транспорт, складиране, съобщения (40%), Операции с недвижими имоти (40%). Данните могат да се видят в следващата Фиг. 18:



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



**Фиг. 18. Контролна група наети лица: Намерение за смяна на сегашната заетост с друга в близките 5-6 години по икономически сектори**

Емпиричните данни показват също така, че конкретна идея за започване на работа в друга фирма имат 50% от наетите лица в ВиК, 33% от Култура, спорт, развлечения, 13% от Хуманно здравеопазване и социална работа, 14% от Информационни продукти и далекосъобщения, 11% от Административни и спомагателни дейности.

Изследването показва, че **сред водещите мотиви за смяна на работата видимо преобладава финансовият мотив:**

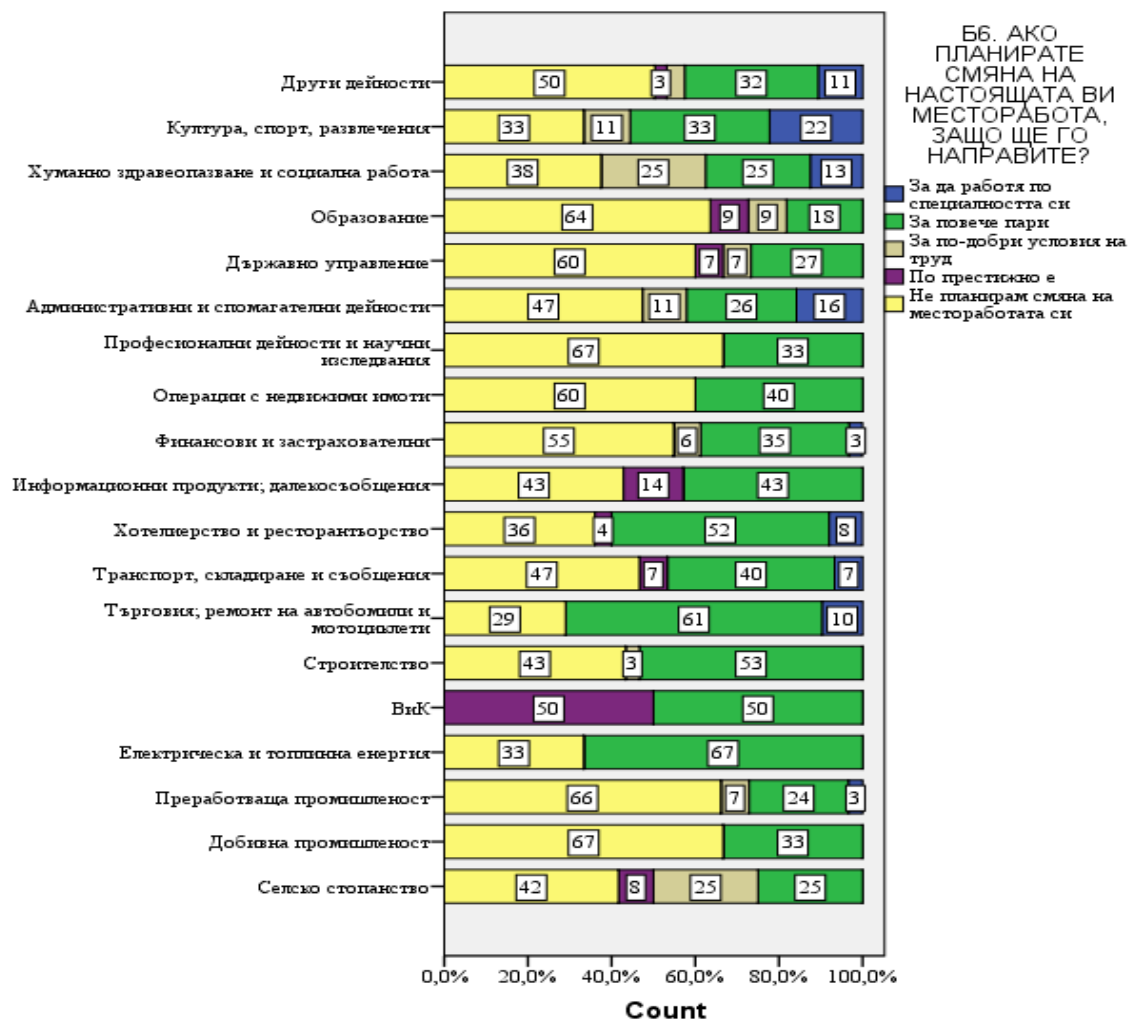
- ✓ 70,5% от контролната група наети лица искат да сменят настоящата си месторабота в търсене на по-високо заплащане на труда;
- ✓ Само 13,8% - за да работят по специалността си;
- ✓ Само 10,6% - за по-добри условия на труд;
- ✓ Едва 5,1% - за повече престиж.



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Проверката на емпиричните данни сочи, че **най-ясно изразени намерения за смяна на сегашната заетост с нова**, заради желанието да работят по специалността си 22% от наетите лица в сектор Култура, спорт, развлечения, 16% от сектор Административни и спомагателни дейности, 13% от Хуманно здравеопазване и социална работа. За повече пари са склонни да си сменят сегашната работа 67% от наетите лица в сектор Електрическа и топлинна енергия, 61% от Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети, 53% от Строителство, 52% от Хотелиерство и ресторантьорство, 40% от Операции с недвижими имоти. Заради повече престиж са готови да си сменят сегашната работа 50% от наетите лица във ВиК, 14% от Информационни продукти и далекосъобщения, 9% от Образование. По 25% от секторите Селско стопанство и Хуманно здравеопазване и социална работа са готови да сменят сегашната си заетост с нова, която да им осигури по-добри условия на труд. Тези констатации са илюстрирани във Фиг. 19:



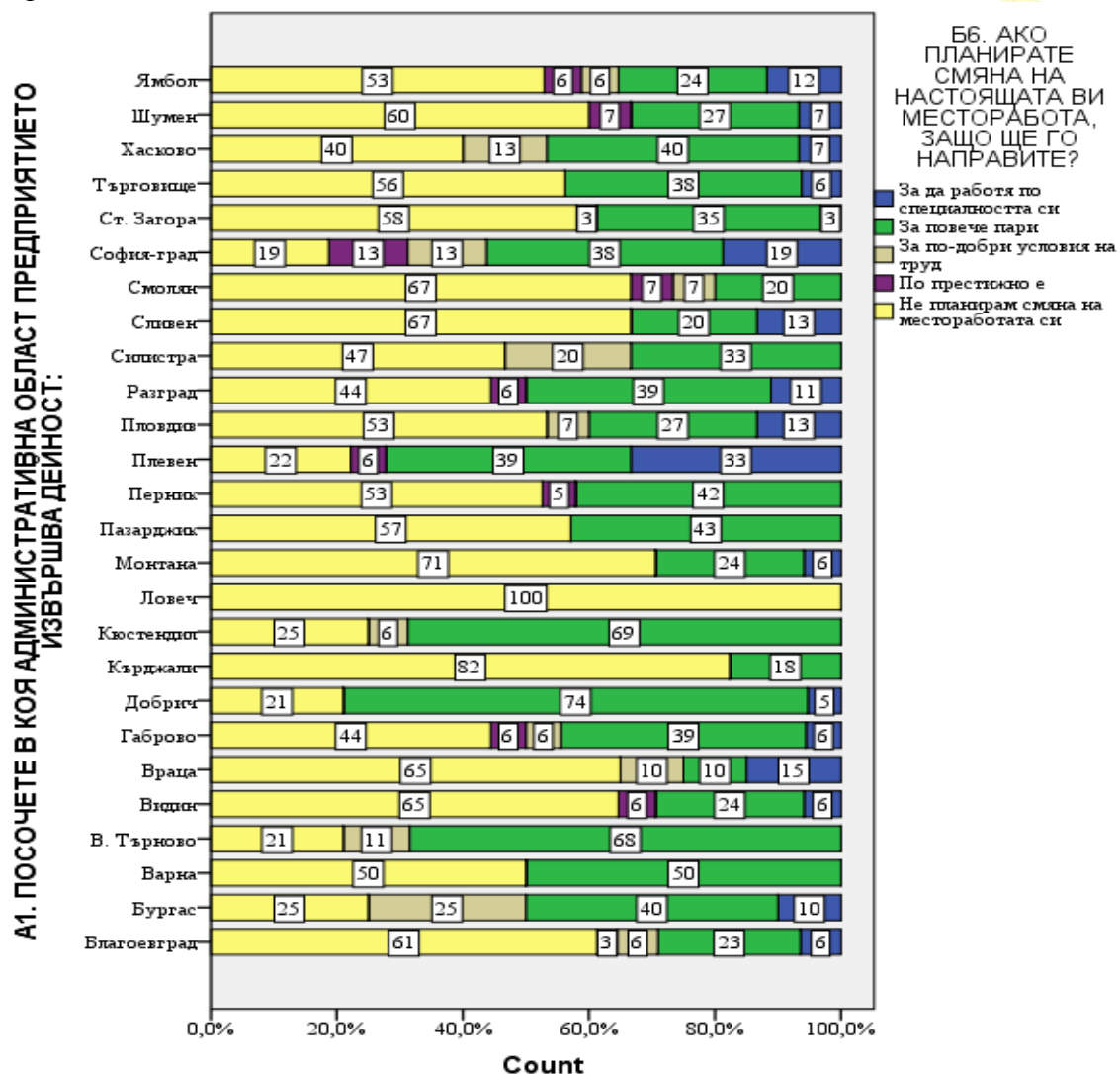
**Фиг. 19. Контролна група наети лица: Мотиви за смяна на сегашната заетост с друга в близките 5-6 години по икономически сектори**



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

От друга страна, по административни области мотивите за смяна на сегашната заетост с нова имат следният вид. За да работят по специалността си, 33% от Плевен, 19% от София-град, 15% от Враца, по 13% от Сливен и Пловдив, 12% от Ямбол, 10% от Бургас са с нагласата да си променят сегашната месторабота. С идеята да получават повече доходи от труд, сегашната си заетост са готови да сменят 74% от Добрич, 69% от наетите лица в Кюстендил, 68% от Велико Търново, 50% от Варна, 43% от Пазарджик, 42% от Перник. Престижността като мотив за смяна на заетостта се установява най-вече сред наетите лица от София-град (13%), а също така и в минимални дялове (5-6%) от градовете Ямбол, Шумен, Смолян, Плевен, Перник, Видин. Констатациите са направени на база на данните от следващата Фиг. 20:



Фиг. 20. Контролна група наети лица: Мотиви за смяна на сегашната заетост с друга в близките 5-6 години по административни области



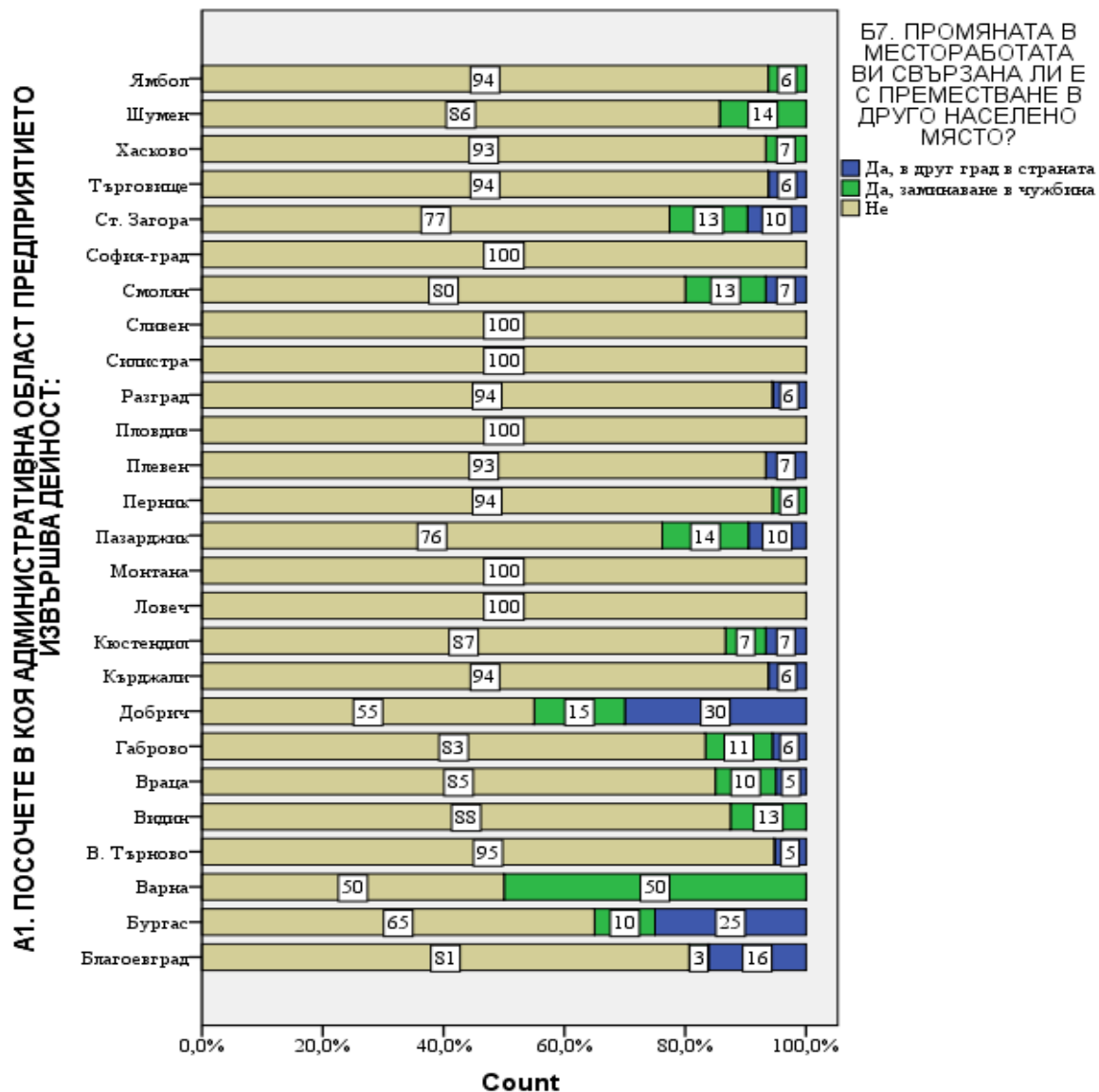
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Другият важен аспект на мобилността е готовността за напускане на настоящото населено място. При контролната група лица се оформят видими предпочитания към междуфирмена мобилност в рамките на населеното място:

- ✓ 73,8% от изразилите намерение да търсят нова работа ще го направят в рамките на същото населено място, т.е. по същество става дума за междуфирмена мобилност в същото населено място;
- ✓ 13,8% имат намерение да отидат в друго населено място в страната;
- ✓ 12,4% - в чужбина.

Следващата Фиг. 21. показва какви са намеренията за мобилност по административни области:



Фиг. 21. Контролна група наети лица: Нагласи към мобилност, свързани със смяна на настоящото населено място, по административни области





**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Представената Фиг. 21 показва, че **намерения да напуснат настоящото населено място и да заминат в чужбина** имат най-вече наетите лица от Варна (50%), Добрич (15%), Пазарджик и Шумен (по 14%), Смолян и Стара Загора (по 13%), Габрово (11%), Враца (10%). **Намерения за мобилност в рамките на страната** изразяват 30% от Добрич, 25% от Бургас, 16% от Благоевград, по 10% от Пазарджик и Стара Загора, между 5 и 7% от градовете Търговище, Смолян, Разград, Плевен, Кюстендил, Кюстендил, Габрово, Враца, Велико Търново.

Обобщавайки данните за намеренията за смяна на сегашната заетост и нагласите за мобилност трябва да отбележим, че около една десета от консултираните и от контролната група лица имат реална готовност за бърза промяна в техния трудов статут и започване на нова заетост в краткосрочна перспектива. Но между 40 и 52% от двете категории наети лица изпитват известни дисбаланси в извършваната заетост и това ги кара да изразяват субективна готовност/желание за евентуална смяна на работата. При по-голямата част от лицата обаче тази готовност е все още в латентно състояние - тя не е „съзряла“, а по-скоро под формата на желание за промяна към по-добро. Потребността е налице, но тя не е осъзната и обмислена като реална възможност. Затова най-вероятно може да се очаква нивата на междуфирмената мобилност да варират около 10%.

Категорично обаче може да се каже, че междуфирмената мобилност се схваща от наетите лица като възможност за смяна на една заетост с друга, но в рамките на същото населено място. В рамките на страната като цяло все още не са високи относителните дялове на наетите лица, които са готови да потърсят нова заетост в друго населено място, относително ниски са и нагласите за заминаване или в чужбина.

Сред причините за търсене на нова заетост видимо преобладава финансовият мотив - над две трети от готовите да търсят нова заетост биха го направили заради по-добро възнаграждение за труд. Една сравнително малка част от наетите лица (около една десета) са готови да си сменят работата поради съображения, свързани с повече възможности за кариерно и професионално развитие.

Картината е много различна по административни области и по икономически сектори. Установените специфики е желателно да се вземат предвид, когато се разработват по-нататъшните планове за дейността на изградените центрове за кариерно развитие. Практически всеки град и всеки икономически сектор имат своите особености и само тяхното добро познаване може да помогне да се прецизират конкретните планове за отделните населени места и сектори.



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

### 3.3. Оценки за придобитите компетенции от Центровете за кариерно развитие

**В контекста на очертаващите се относителни високи намерения за промяна на сегашната месторабота, въпросите за ролята на създадените Центрове за кариерно развитие придобиват още по-значима роля. По какъв начин създадените 29 Центрове са повлияли на консултираните лица и дали са допринесли за повишаването на техните компетенции при търсене на нова заетост. Данните от проведеното проучване показват следното.**

**Най-напред, изследването установи, че информацията за създадените Центрове за кариерно развитие е достигнала по различни канали до наетите лица:**

- ✓ 57,4% от консултираните лица са научили от самия Център;
- ✓ 20,2% са разбрали за съществуващия Център от свои колеги или приятели;
- ✓ 10,0% са били информирани от техния работодател;
- ✓ 10,5% са научили за това от медиите;
- ✓ 1,9% - от други източници.

**76,0% от консултираните лица оценяват консултациите на Центъра за кариерно развитие като изключително полезни, а 23,3% - до известна степен полезни. Това е много високо ниво на удовлетвореност, което убедително сочи, че създадените Центрове са отговорили на очакванията на наетите лица и успешно изпълняват възложената им мисия.**

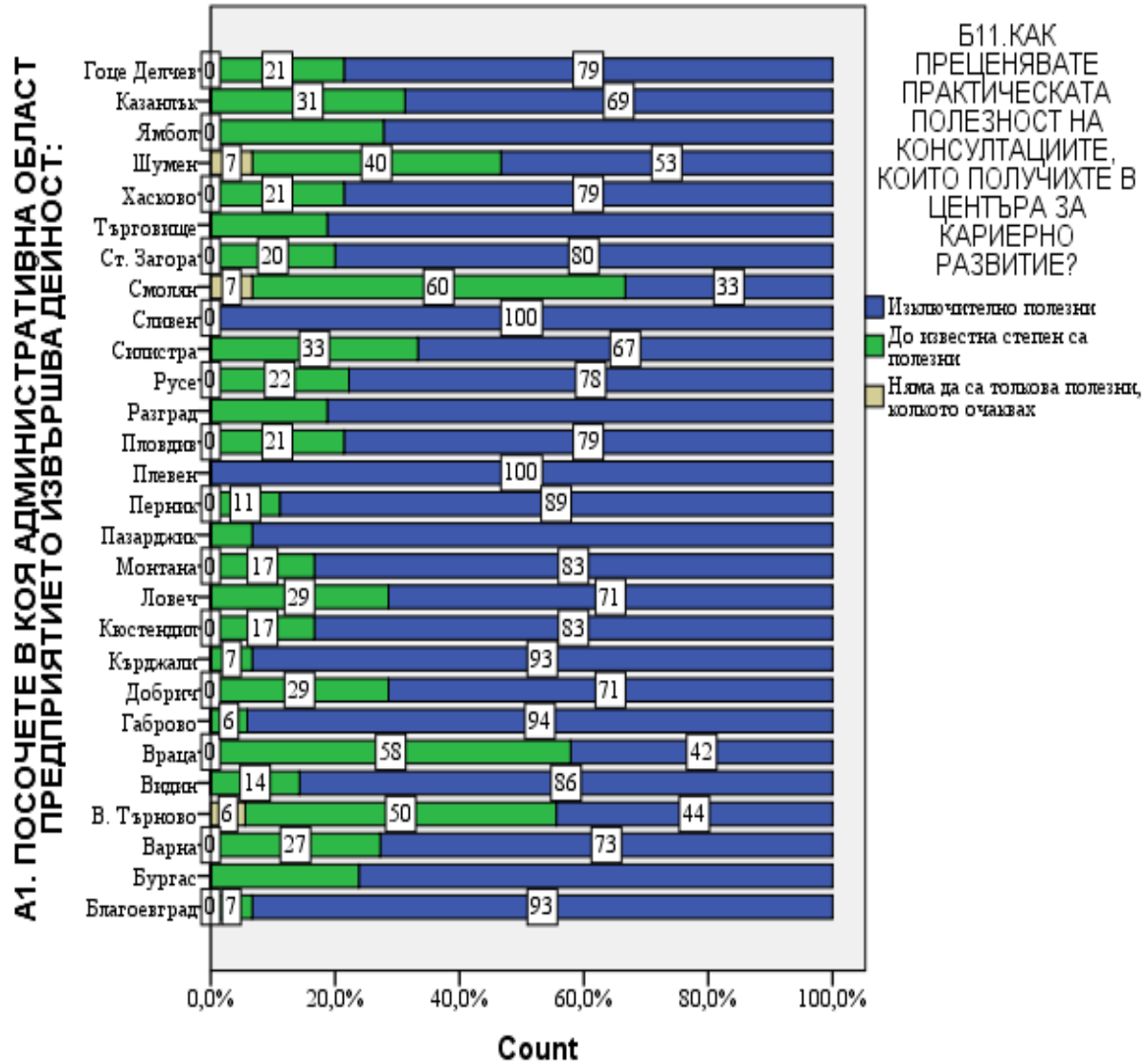
Изследването показва следните специфики в оценките на консултираните лица за полезността на консултациите, предоставени от Центровете в 29-те града:

- ✓ **Най-високи оценки за практическата полезност на Центровете дават консултираните лица от Сливен (100% оценка „изключително полезни“), Благоевград, Кърджали и Пазарджик (по 93% оценка „изключително полезни“), Перник (89% оценка „изключително полезни“), Видин (86% оценка „изключително полезни“), Кюстендил и Монтана (по 83% оценка „изключително полезни“), Търговище (81% оценка „изключително полезни“), Стара Загора (80% оценка „изключително полезни“);**
- ✓ Между 50 и 79% са стойностите на полезност според оценките на консултираните лица от градовете Хасково и Пловдив (по 79%), Варна (73%), Ямбол (72%), Добрич (71%), Бургас (76%), Казанлък (69%), Силистра (67%), Шумен (53%);
- ✓ Най-ниски са стойностите за практическата полезност на Центровете в три града: Велико Търново (44% оценка „изключителна полезност“), Враца (42% оценка „изключителна полезност“), Смолян (33% оценка „изключителна полезност“). Данните могат да се видят в детайли на Фиг. 22:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



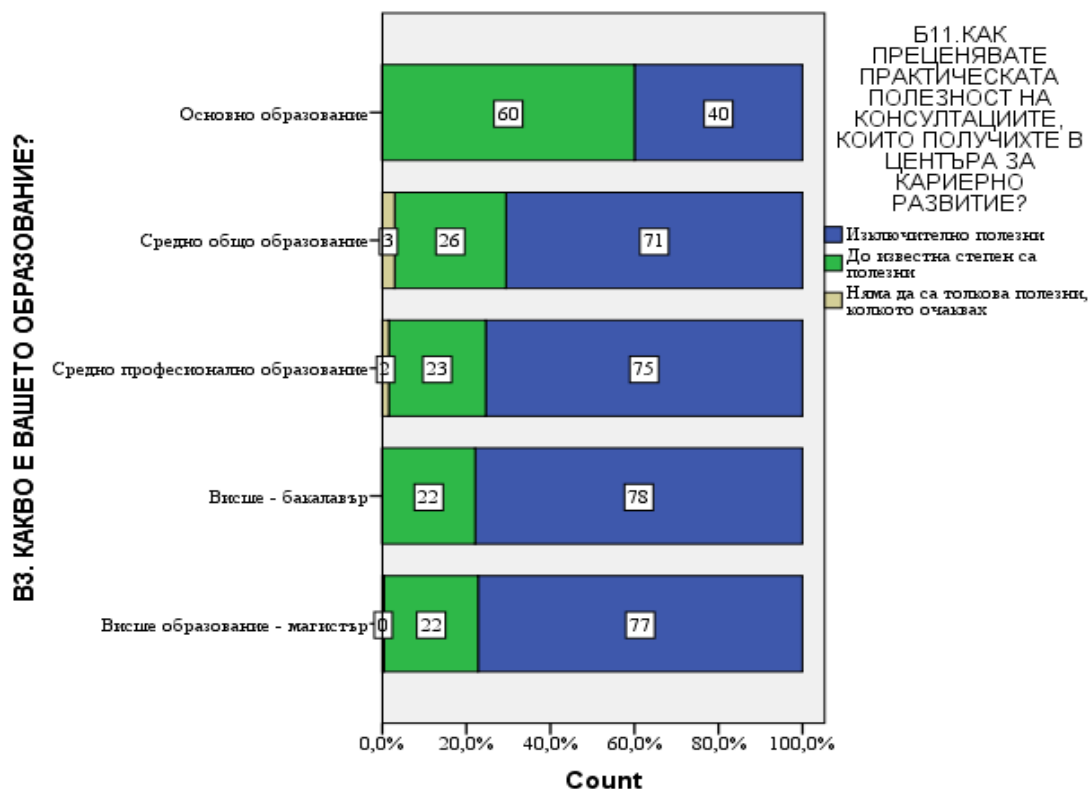
Фиг. 22. Оценки за практическата полезност на центрoвете за кариерно развитие по административни области

78% от консултираните мъже и 75% от консултираните жени преценяват, че Центровете за кариерно развитие са изключително полезни.

Полезността на Центровете за кариерно развитие се оценява най-високо от 18-25 годишните (83%), от лицата на възраст между 36 и 45 г. (81%), както и от 46-55 годишните (76%). Относително най-критични са 26-35 годишните, макар че сред тях 72% са на мнение че центрoвете са изключително полезни.

**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“  
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данните разкриват, че **практическата полезност на създадените Центрове е оценена по-високо от лицата с по-висок образователен статус**. Така например, Центровете за кариерно развитие са определени като изключително полезни от 77% от магистрите, 78% от бакалаврите, 75% от лицата със средно професионално образование, 71% от лицата със средно общо образование и едва 40% от лицата с основно образование. Тези данни са илюстрирани във Фиг. 23:



**Фиг. 23. Оценки за практическата полезност на Центровете за кариерно развитие според образователния статус на консултираните лица**

Консултираните лица оценяват служителите в Центровете за кариерно развитие като любезни (100%), умеещи да предразположат хората (98,8%), внимателни (99,5%), разбиращи от работата си (98,6%), добри професионалисти (96,7%), даващи ценни съвети (97,9%), познаващи местния пазар на труда (92,3%). Тези оценки са изключително високи и показват, че консултантите в 29-те Центрове за кариерно развитие са намерили правилния подход към посещаващите ги наети лица.

Данните от изследването показват, че от двата пола, жените са по-критични при оценяването на качествата и професионализма на консултантите.

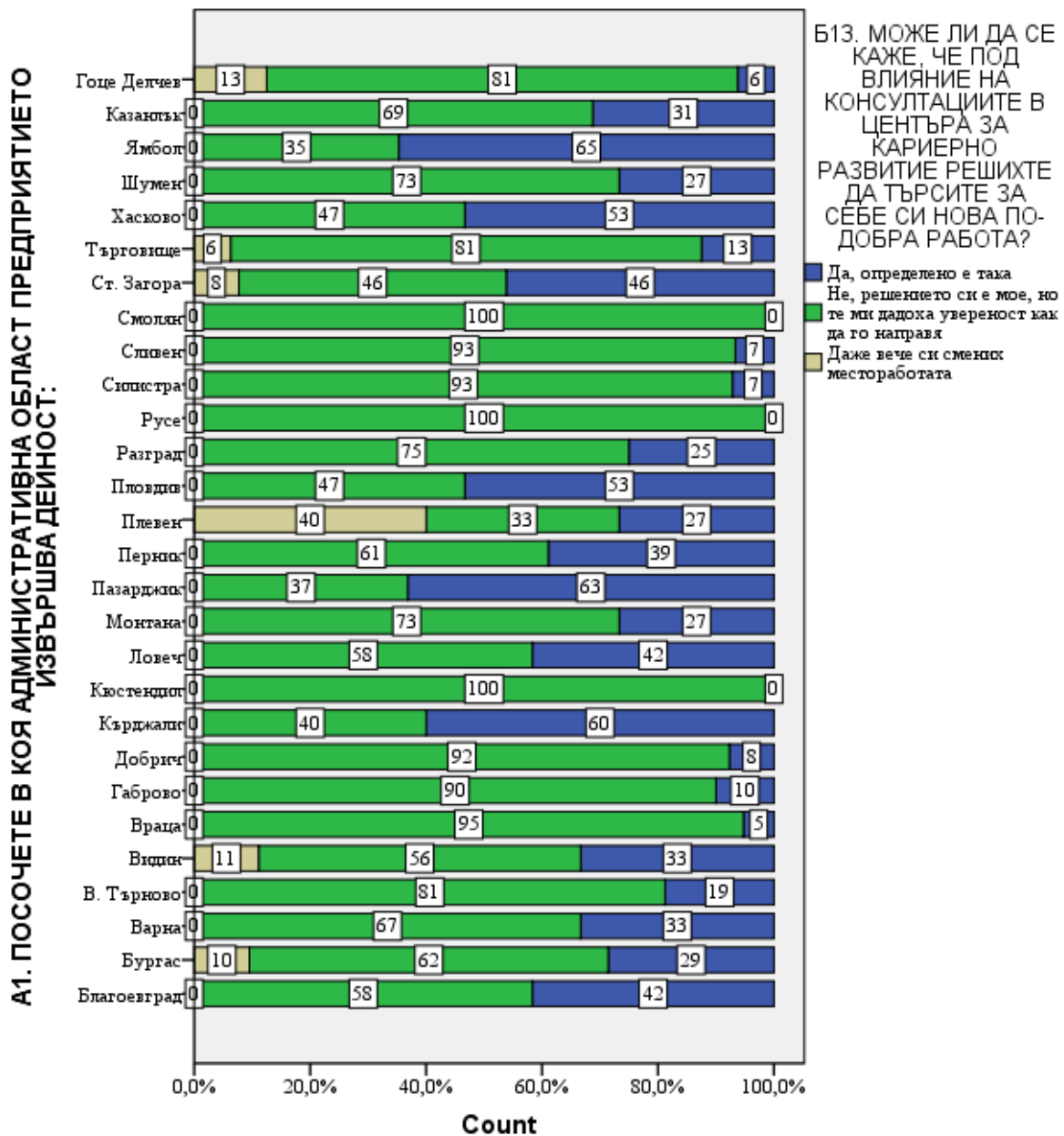
Що се отнася до оценките на различните възрастови групи, то най-доволни са останали най-младите и най-възрастните лица, а относително най-критични са консултираните лица между 26 и 45 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

**69,6% от консултираните лица споделят, че в резултат от получените консултации се чувстват много по-уверени в себе си и сега много по-спокойно биха могли да си търсят нова работа.** Най-висока вътрешна увереност се констатира сред консултираните лица в Смолян (100%), Враца (95%), Сливен (93%), Силистра (93%), Добрич (92%), Търговище (81%), Велико Търново (81%). В най-силна степен Центровете за повлияли върху решението за търсене на нова по-добра работа сред консултираните лица в градовете Ямбол (65%), Пазарджик (63%), Кърджали (60%), Хасково (53%). Данните са илюстрирани в следващата Фиг. 24:



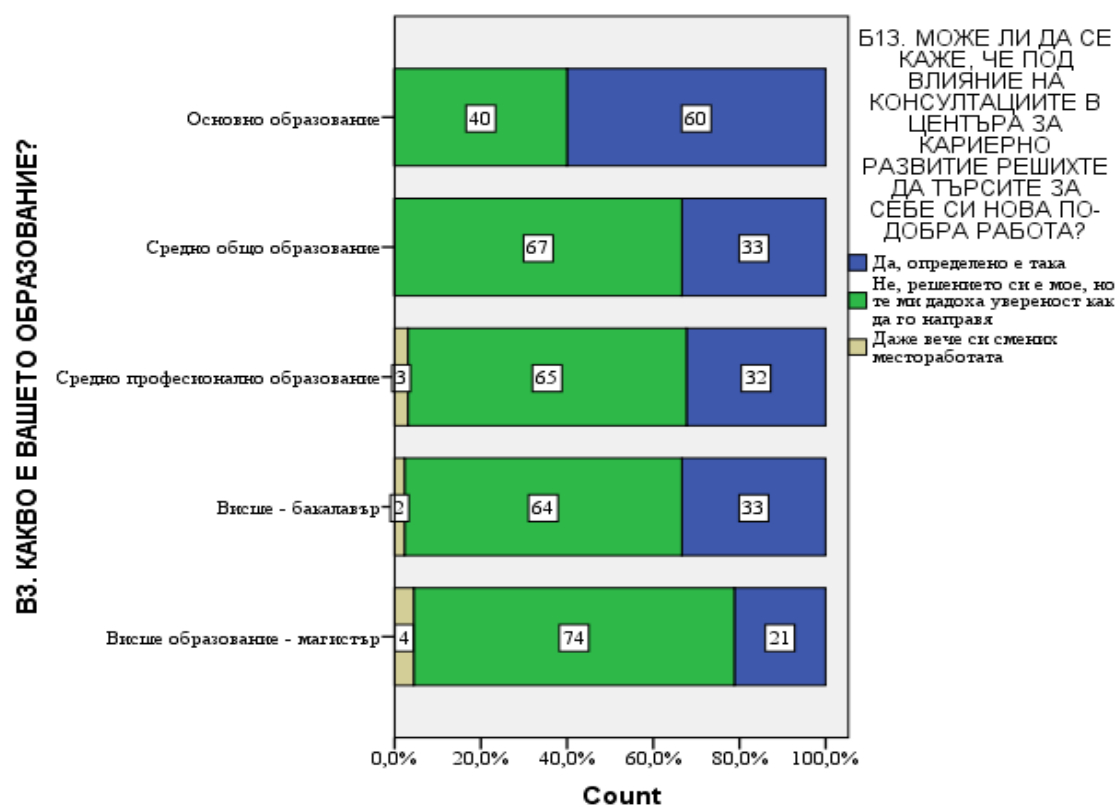
Фиг. 24. Оценки за практическата полезност на Центровете за кариерно развитие по административни области



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Емпиричните данни сочат също така, че що се отнася до решението за търсене на нова работа, лицата с основно образование най-силно са се повлияли от консултациите в Центровете - 60% от тази категория консултирани лица са изтъкнали, че под влияние на консултациите са се решили да направят стъпка в посока търсене на по-добра нова работа. С нарастване на образователния статус на лицата намалява относителният дял на тези, които считат, че под влияние на консултациите за взели решение за търсене на нова заетост. Данните могат да се видят във Фиг. 25:



**Фиг. 25. Оценки за практическата полезност на Центровете за кариерно развитие по административни области**

Една от задачите на настоящото изследване бе да се установи какви конкретни умения и компетентности са придобили консултираните лица в резултат от посещението си в Центровете за кариерно развитие. Консултираните лица масово споделят, че са получили основните компетенции, необходими за адекватно представяне пред новия работодател и увеличаване на шансовете им за получаване на желаната нова работа. Данните за конкретните придобити знания и умения са представени в таблица 1:



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”  
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 1.

**Придобити конкретни знания и компетентности от консултираните лица в резултат от предоставените им консултации в Центровете за кариерно развитие**

<b>ОБУЧЕНИ В СЛЕДНИТЕ УМЕНИЯ (ПРИ КОНСУЛТИРАНЕТО В ЦЕНТРОВЕТЕ)</b>	<b>%</b>
<b>1. Съставяне на автобиография</b>	86,3
<b>2. Подготовка на мотивационно писмо</b>	86,7
<b>3. Осигуряване на референции (писма за подкрепа)</b>	79,3
<b>4. Обучение за подходящо поведение при събеседването с бъдещия работодател</b>	87,1
<b>5. Обучение да представите себе си в най-добрата професионална светлина</b>	90,0
<b>6. Обучение да изтъкнете своите достойнства като професионалист</b>	89,6
<b>7. Обучение за подходящо поведение при събеседване за нова работа</b>	91,0
<b>8. Обучение за подходящ дрескод</b>	79,7
<b>9. Обучение за умения да се преговаря за важните условия в бъдещата работа (заплащане за труда, обем и характер на задачите, темпо на работа, начин на приемане на работата, допълнителни бонуси и т.н.)</b>	85,0

Както става ясно от представените данни, консултираните лица са се научили на най-важните практически умения и компетентности:

- ✓ 86,3% са се научили да си съставят автобиография;
- ✓ 86,7% са усвоили как се пише мотивационно писмо;
- ✓ 79,3% са разбрали как да си осигурят необходимите им референции от предишни работодатели;
- ✓ 87,1% са се обучили на уменията да се държат адекватно при събеседването с новия работодател;
- ✓ 90,0% са се научили как да представят себе си в най-добрата светлина, така че да бъдат харесани и предпочетени от новия работодател;
- ✓ 89,6% са овладели уменията да изтъкват своите достойнства като професионалисти, което в реална ситуация би им помогнало да получат желаната позиция;
- ✓ 91,0% са научили как да се държат подходящо, за да получат новата работа;
- ✓ 79,7% са усвоили специфичните умения за това как да се облекат, за да бъдат възприети като подходящият кандидат;
- ✓ 85,0% са разбрали как да преговарят с бъдещия си работодател и кои са най-важните елементи от договорните отношения (заплащане за труда, обем и



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

характер на задачите, темпо на работа, начин на приемане на работата, допълнителни бонуси и т.н.).

Консултираните лица съобщават, че в резултат от консултациите в Центровете за кариерно развитие са придобили специфични нови компетенции в следните конкретни области:

- ✓ 97,6% от консултираните лица (срещу 81,7% от контролната група наети лица) могат самостоятелно да ги подготвят документите ако решат да кандидатстват за нова работа;
- ✓ 97,2% от консултираните лица (срещу 81,5% от контролната група лица) са научили какви свои качества да изтъкнат пред потенциалния си работодател, така че да получат желаната работа;
- ✓ 96,4% от консултираните лица (срещу 71,1% от контролната група лица) се чувстват подготвени за провеждането на интервю за кандидатстване за нова работа;
- ✓ 96,7% от консултираните лица (срещу 87,0% от контролната група лица) считат, че след консултациите са придобили знания затова как да се облекат най-подходящо, така че да възпроизведат желаното впечатление и да бъдат приети на длъжността, за която кандидатстват;
- ✓ 95,5% от консултираните лица (срещу 73,9% от контролната група лица) са научили кои неща са важни при преговорите за нова работа и са придобили знания как да преговарят по тези въпроси;
- ✓ 87,4% от консултираните лица (срещу 61,8% от контролната група лица) преценяват, че след консултациите са готови да преговарят за получаването на по-високо възнаграждение.

Както става ясно от данните, консултациите са помогнали на консултираните лица да се чувстват в много по-висока степен от контролната група лица подготвени и можещи за процеса на търсене и получаване на нова, по-добра заетост. С консултираните лица са водени задълбочени разговори и в зависимост от конкретния случай, лицата са получавали знания в основните области, за които консултантите са преценявали, че лицата имат нужда от обучение/консултиране. В крайна сметка, предоставените консултации са повишили компетентността на голяма група наети лица, които сравнени с контролната група наети лица са показали далеч по-добра обща адаптивност и пригодност към пазара на труда.

Настоящото проучване показва също така, че 3,3% от консултираните лица са си сменили местоработата непосредствено след като са били консултирани в Центровете. Това не е висок дял, но следва да се отчита и фактът, че Центровете за кариерно





**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

развитие функционират едва четири месеца и резултатите от тяхната дейност тепърва ще стават видими.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

#### 4. Основни изводи и констатации от изследването

Резултатите от проведеното изследване на динамиката на междуфирмената мобилност по икономически сектори и административни области дават основания да се направят следните основни изводи и констатации:

1. Към услугите на създадените Центрове са проявили интерес наети лица от предприятията от всички икономически сектори, извършващи дейност областните градове, Казанлък и Гоце Делчев. Анализът показва, че от двата пола жените са били по-силно заинтригувани от предоставяните специализирани услуги. **Сред консултираните лица видимо преобладават лицата в активна трудова възраст (26-55 г.),** което е много добра референция за проведените консултации от създадените Центрове. Сред консултираните лица преобладават тези с висше образование, което се обяснява с желанието на тази група лица към търсене на оптималния за тях вариант на заетост.
2. Изследването показва, че **близо девет десети от консултираните лица имат натрупан стаж в повече от една фирма.** Сегашната си заетост 44,2% от консултираните лица преценяват като най-добрият комплексен избор, който е бил възможен в контекста на съответната регионална икономика. Прави впечатление, че **18,6% от консултираните лица ценят настоящата си заетост поради това, че тя им дава възможност за кариерно и професионално развитие.** Близки до тези стойности са получени и от контролната група наети лица, което показва, че оценките на наетите лица за сегашната им заетост са достоверни и отразяват реалната ситуация в предприятията в 29-те изследвани населени места.
3. Както би могло да се очаква, далеч не всички наети лица са доволни от своята заетост. Данните сочат, че **между една трета и една втора от консултираните лица са удовлетворени от същностно важните аспекти на сегашната им заетост** - възлагане на интересна работа, възлагане на отговорна работа, възможности за работа с повече хора, възможности за бъдат ръководени хора, възможности за по-добро заплащане на труда, възможности за служебни пътувания, за повече контакти с колеги от страната и чужбина, както и възможности за кариерно израстване. При контролната група наети лица, стойностите по наблюдаваните показатели са близки, което е добра референция за качеството на проведеното изследване.
4. Според самооценките на изследваните лица, **68,9% от консултираните лица и 69,1% от контролната група лица извършват заетост, която отговаря на тяхната професионална квалификация.** Анализът на водещите мотиви за



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

започване на настоящата работа показва, че при избора на работа лицата обръщат в много по-голяма степен внимание върху възможността за получаване на по-високо заплащане за труда и за работа по специалността, отколкото на възможностите за кариерно и професионално развитие.

5. **42,0% от консултираните лица са изразили намерение/желание да се развиват в друга професионална област, различна от областта на настоящата им заетост. Най-силно е изразено желанието за промяна на заетостта с работа в друга професионална област сред работещите в секторите Операции с недвижими имоти (67%), Селско стопанство (67%), Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (61%), Култура, спорт, развлечения (60%). Относително най-високи са тези намерения в Ловеч (87%), Добрич (64,0%), Казанлък (63,0%), Стара Загора, Хасково и Шумен (по 53,0%), Бургас (52,0%), Гоце Делчев, Разград, Търговище (по 50,0%). За сравнение, 33,9% от контролната група наети лица са изразили желание да заменят сегашната си месторабота с нова заетост в професионална област, различна от сегашната. По икономически дейности, най-силно е желанието за започване на работа в друга професионална област в секторите ВиК (100%), Култура, спорт, развлечения (56%), Хуманно здравеопазване и социална работа (50%), Хотелиерство и ресторантьорство (46%), Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети (45%).**
6. **Общо 52,3% от консултираните лица изразяват намерение/желание да си променят местоработата. От тази група лица 7,1% възнамеряват да си променят местоработата още тази година, а останалите 92,9% - когато им се отдаде подходяща възможност. 17,3% от тази категория лица имат конкретна идея в коя фирма биха желали да потърсят нова заетост. По икономически сектори, най-значими са дяловете лица, изразяващи намерение да променят сегашната си месторабота още през тази година, в Селско стопанство (17%), Финансови и застрахователни дейности (10%), Хотелиерство и ресторантьорство (7%). При подходяща възможност биха сменили сегашната си работа 80% от консултираните лица в Култура, спорт, развлечения; 67% от Транспорт, складиране и съобщения; 60% от ВиК, 58% от Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети. В три от населените места се установяват най-значимите дялове на лицата, желаещи възможно най-бързо да си променят местоработата - това са Бургас (24,0%), Добрич и Монтана (по 13,0%). При подходящ случай ще сменят работата си 87,0% от консултираните лица в Стара Загора, 86,0% от консултираните лица в Хасково, 69,0% - в Гоце Делчев, по**



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

63,0% от Търговище и Казанлък, по 60,0% - в Сливен, Ловеч и в Кърджали, 56% - в Ямбол, 53,0% - в Плевен.

7. **При преобладаващата част от консултираните лица (62,4%) доминиращият мотив за промяна на заетостта е търсенето на по-високи доходи, а само при една пета (19,6%) водещият мотив е желанието за развитие в областта на придобитата професионална квалификация.**
8. **В преобладаващия случай (73,2%) изразилите желание/намерение да сменят сегашната си заетост консултирани лица са психологически готови предимно на междуфирмена мобилност в рамките на същото населено място.** Останалите 26,8% декларират готовност за търсене на работа в друго населено място - 16,4% от тях изразяват психологическа готовност да си търсят заетост в друго населено място в страната, а 10,2% биха си опитали късмета в чужбина. **Намерение за промяна на заетостта в други населени места в са изразили в най-висока степен консултираните лица от Стара Загора - 40% имат намерение да започнат работа в друг град в страната, а 27% - да заминат в чужбина; Добрич - 36% имат намерение да започнат работа в друг град в страната, а 21% - да заминат на работа в чужбина; Враца - 22% възнамеряват да започнат работа в друг град на страната, а 6% ще търсят работа в чужбина; Бургас, Видин, Търговище, Хасково - 13-14% ще търсят нова работа в друг град на страната.**
9. **По икономически дейности, намеренията за мобилност на консултираните лица са най-високи в секторите** Операции с недвижими имоти - 33% имат намерение да започнат работа в друг град на страната и също 33% ще търсят работа в чужбина; Култура, спорт, развлечения - 25% са се ориентирали към заетост в друг град на страната и също 25% ще търсят заетост в чужбина; 29% от сектор Хуманно здравеопазване са се насочили към заминаване в чужбина с цел по-добра работа; 21% от сектор Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети ще търсят нова работа в друг град на страната, а 18% се готвят за заминаване в чужбина; 20% от сектор Хотелиерство и ресторантьорство ще търсят нова работа в друг град на страната, а 7% - в чужбина; 22% от сектор Финансови и застрахователни дейности и 20% от сектор ВиК са се ориентирали към нова работа в друг град на страната. **По административни области, най-силно е желанието за промяна на сегашната заетост и започване на работа в друга професионална сфера сред контролната група на наетите лица от Добрич (65%), Бургас (60%), София-град и Варна (50%), Разград, Кюстендил и Ямбол (по 44%).**



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

10. **Общо 45,6% от контролната група наети лица съобщават, че имат нагласа и желание да сменят настоящата си заетост с друга. Но от тази група лица, само 9,1% имат намерение още до края на тази година да сменят работата си, а останалите ще изчакат да се появи подходящ случай.** 11,1% от изразилите желание да си сменят работата имат ясно оформена конкретна идея за фирма, в която биха желали да започнат нова работа. Детайлизираният анализ показва, че нагласите към мобилност са силно диференцирани по административни области. **Шест области се открояват като потенциални места с най-силно изразена мобилност в краткосрочен план - Бургас (35%), София-град (19%), Добрич и Пазарджик (по 10%), Плевен и Видин (по 6%).**
11. Разчитайки данните в тяхната цялост, може да се направи изводът, че **най-ниски нива на мобилност могат да се очакват в градовете Пловдив и Ловеч, Смолян, Монтана, Сливен, Силистра.** Съдейки по оценките на контролната група наети лица, те нямат намерение да променят сегашната си заетост в близките 5-6- години, дори и ако се появи удобен случай за подобна промяна. В тези градове над 70% от работната сила проявява статично поведение, характеризиращо се с нагласи за запазване на статуквото и без желание за радикални промени. И обратното, **най-високи ниво на мобилност следва да се очакват в градовете Бургас, София-град, Добрич, Пазарджик, Плевен и Видин.** Във всеки от посочените случаи трябва да се подхожда в съответствие със спецификата на местната икономика, тъй като посочените нива варират между 35% в Бургас и 6% в Плевен и Видин.
12. Обобщавайки данните за намеренията за смяна на сегашната заетост и нагласите за мобилност трябва да отбележим, че **около една десета от консултираните и от контролната група лица имат реална готовност за бърза промяна в техния трудов статут и започване на нова заетост в краткосрочна перспектива.** Но между 40 и 52% от двете категории наети лица изпитват известни дисбаланси в извършваната заетост и това ги кара да изразяват субективна готовност/желание за евентуална смяна на работата. При по-голямата част от лицата обаче тази готовност е все още в латентно състояние - тя не е „съзряла“, а по-скоро под формата на желание за промяна към по-добро. **Затова най-вероятно може да се очаква нивата на междуфирмената мобилност да варират около 10%.**
13. **76,0% от консултираните лица оценяват консултациите на Центъра за кариерно развитие като изключително полезни.** Това е много високо ниво на



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

удовлетвореност, което убедително сочи, че създадените Центрове са отговорили на очакванията на наетите лица и успешно изпълняват възложената им мисия. **Най-високи оценки за практическата полезност на Центровете дават консултираните лица от Сливен (100% оценка „изключително полезни“), Благоевград, Кърджали и Пазарджик (по 93% оценка „изключително полезни“), Перник (89% оценка „изключително полезни“), Видин (86% оценка „изключително полезни“), Кюстендил и Монтана (по 83% оценка „изключително полезни“), Търговище (81% оценка „изключително полезни“), Стара Загора (80% оценка „изключително полезни“).**

14. **69,6% от консултираните лица споделят, че в резултат от получените консултации се чувстват много по-уверени в себе си и сега много по-спокойно биха могли да си търсят нова работа.** Най-висока вътрешна увереност се констатира сред консултираните лица в Смолян (100%), Враца (95%), Сливен (93%), Силистра (93%), Добрич (92%), Търговище (81%), Велико Търново (81%). В най-силна степен Центровете за повлияли върху решението за търсене на нова по-добра работа сред консултираните лица в градовете Ямбол (65%), Пазарджик (63%), Кърджали (60%), Хасково (53%).
15. **Консултациите са помогнали на консултираните лица да се чувстват в много по-висока степен от контролната група лица подготвени и можещи за процеса на търсене и получаване на нова, по-добра заетост.** С консултираните лица са водени задълбочени разговори и в зависимост от конкретния случай, лицата са получавали знания в основните области, за които консултантите са преценявали, че лицата имат нужда от обучение/консултиране. В крайна сметка, предоставените консултации са повишили компетентността на голяма група наети лица ,които сравнени с контролната група наети лица са показали далеч по-добра обща адаптивност и пригодност към пазара на труда.
16. **Представените данни по категоричен начин доказват, че създадените Центрове за кариерно развитие са отговорили на реално съществуващата потребност на наетите лица за придобиване на специфична култура и компетентности за търсене на оптимална заетост.** Независимо от относително краткия период на своето съществуване, Центровете са успели да приложат адекватни подходи към различните категории наети лица и да отговорят на техните потребности от специфични умения за повишаване на готовността им за междуфирмена мобилност.



**Проект** „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

