

Самооценка при младежи, търсещи работа

Симеон Сапунджиев

Резюме: Статията представя резултатите от емпирично изследване, проведено сред различни групи търсещи работа младежи – студенти, гимназисти и младежи в неравностойно положение. Целта на проучването е да се определят младежките интереси, мнения, нагласи и нужди за бъдещата им кариера. Данните представят заключения в широк кръг променливи, включващи самочувствие, тревожност, трудови ценности, проблеми при търсене на работа. В анализа на емпиричните данни се правят сравнения между резултатите от трите изследвани групи младежи.

Ключови думи: безработица, младежка безработица, самооценка, тревожност, трудови ценности, проблеми при търсене на работа, младежи в неравностойно социално положение.

Self-esteem of youth job seekers

Simeon Sapundjiev

Abstract: The paper presents results from an empirical research, conducted among different groups of young job seekers – university students, high school students and disadvantaged youth. The aim of the study was to identify youth's interests, opinions, attitudes and needs for their future career. Data based conclusions are drawn in relation to wide range of variables, concerning self-esteem, anxiety, work-related values, searching for job-related problems. Analysis and comparison of the data received from the three youth groups is presented.

Keywords: unemployment, youth unemployment, self-esteem, anxiety, work-related values, job seeking problems, disadvantaged youth.

Въведение

Намирането на работа днес е сериозно предизвикателство за всеки поради една или друга причина безработен човек. Онтологично **правото на труд** е разписано в Конституцията на Република България. Член 16 гласи, че: „Трудът се гарантира и защитава от закона (Конституция на Република България). Работата не е принудителна (чл. 48, ал. 4), а изборът на вида и характера ѝ са лично право на гражданите (чл. 48, ал. 3). Същите хуманни изявления са упоменати и в член 23 на Всеобщата декларация за правата на човека (Всеобща декларация за правата на човека). Пряко и основно благо, произтичащо от упражняването на

определена професия, е възмездността на труда, гарантирано също от законодателя (чл. 242) (Кодекс на труда).

Съвсем естествено пазарните и икономически принципи на пазара на работна сила обособяват групи, притежаващи определени дефицити, които ги възпрепятстват при намирането на трудова заетост. Младите хора са именно една от т.нар. **уязвими групи** на пазара на труда, които се нуждаят, а и получават институционализирана помощ под различна форма.

Основни понятия

В едноименния речник по психология на Л. Десев безработицата е дефинирана като **„липса на работа с тежки и често драматични последици за човешкото психическо и дори телесно здраве и състояние“** (Десев, Л., 2008, с. 58). Същността на това определение ще бъде възприета като основна за настоящето изследване. Икономическата гледна точка за безработицата е по-неутрална и лишена от емоции, свързани с последствията от нея. Безработицата е в настоящето и се **„възприема като явление, което е резултат от липсата на гъвкавост на трудовия пазар“** (Средкова, К., 2000, с. 78). Д. Христов цитира Международната организация по труда, която от своя страна дефинира безработицата като **„състояние, в което способен да работи човек, търси активно, но не може да намери работа“** (по: Христов, Д., 2002, с. 1).

Различните специалисти поставят нееднакви граници при определянето на възрастта на младежите. Някои твърдят, че **младежи** са лицата до 24-годишна възраст, а други – тези до 28-годишна възраст (Медиана, 2012, с. 17). Най-често срещаното определяне на диапазона на младежката възраст и респективно на младежката безработица, споменавано от родните и европейските специализирани институции, обхваща лицата между 15 и 29 навършени години.

Освен респонденти, в лицето на студенти и ученици, централно място в настоящето изследване е отредено на младежите в неравностойно социално положение, наричани за по-кратко **младежи в неравностойно положение** (МНП). Но какво всъщност се крие зад този термин. За Р. Кузманова-Карталова

това са лица с „**деформации в социалния статус**“, които „**не могат да се поставят наравно с преобладаващото мнозинство при изпълнение на социалната си роля**“ (Кузманова-Карталова, Р., 2004, с. 14; по: Кузманова-Карталова, Р. Непълна семейна структура като фактор за неравностойно социално положение при деца).

Младежите (като уязвима група) на пазара на труда

Картината на младежката безработица от последните години показва интересни тенденции. През месеците април, май и юни на 2012 година работещите младежи са 20,8%, като на годишна база спадът би се запазил (НСИ, Второ тримесечие на 2012 г.).

Таблица 1. Младежка активност по пол от 2005 до 2011 г. (в проценти)

| Пол | Активност | 2005 г. | 2006 г. | 2007 г. | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2011 г. |
|---------------|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Жени 15–24 | Заетост | 19,3 | 21,0 | 21,8 | 23,1 | 21,4 | 18,9 | 17,2 |
| Мъже 15–24 | Заетост | 23,9 | 25,4 | 27,1 | 29,3 | 28,0 | 25,4 | 22,8 |
| Жени 15–24 | Безработица | 21,1 | 20,3 | 15,9 | 11,4 | 13,8 | 21,7 | 25,2 |
| Мъже 15–24 | Безработица | 23,3 | 18,9 | 14,5 | 13,7 | 17,8 | 24,1 | 27,6 |

Процентните стойности за младежката заетост и безработица през последните 7 години, диференцирани по пол, могат да бъдат открити в *Таблица 1*. От данните ясно се вижда една своеобразна **цикличност на младежката безработица**. Процентите на незаемост на лицата между 15 и 24 навършени години както при мъжете, така и при жените през 2005 и през 2011 година са най-високи. Най-големият напредък в осигуряване на работа на младите българи е бил достигнат през 2008 година (НСИ, 2009).

Специалистите от Агенция „Медиана“, **несъгласни с методиката** на обобщение на широко лансираните данни за младежката безработица, решават да проведат свое емпирическо проучване. Те анкетираат и интервюират общо около 2100 млади хора, между 15 и 29-годишна възраст, в периода 27 януари–17

февруари 2012 година (Медиана, 2012), като достигат до коренно различни данни от обобщените такива на вече споменатите институционални структури. Според тях, **лицата между 15 и 29-годишна възраст у нас, които са заети, са едва 25,9%**, а според данни на Националния статистически институт, за същия период на годината, стойностите по този показател са с разлика от почти десет процентни пункта – 35,5% (НСИ, 2009, с. 6). Тези, които учат, са 36,0%, търсещите работа безработни са 29,5%, неработещите и нетърсещи трудова заетост са 7,7%, младите домакини са едва 0,7%, а пенсионирани по болест в тази ранна възраст са 0,2.

Някои от генералните изводи, до които достигат експертите на Агенция „Медиана“ благодарение на събраните емпирически факти, са, че всъщност реалната младежка безработица у нас е **„над два пъти по-висока от статистически регистрираната“** (Медиана, 2012, 4–7).

Дефиниции на самооценка

Дефинициите на самооценката са множество, интрапсихичните ѝ диференциации също. Тя е **„необходим и съществен компонент на характера и на самосъзнанието, на осъзнаването на субекта на самия себе си...“** (Десев, Л., 2008, с. 455). Самооценката изгражда представите за самите нас, но и за другите. Като неизменна част от определен социум субектът винаги сравнява, а и изгражда своя Аз-концепция на фона на останалите познати индивиди. Затова тя винаги влияе и на дейността на субекта, на поведението му, на изграждането на характера му и оценката му за самия него, такъв, какъвто е видим и познат на останалите.

И. С. Кану пък определя човешката самооценка като обвързваща личния придобит вече опит от миналото, който спомага за възприемането на новопостъпилата информация от настоящето, или, както той самият казва, самооценката е **„своеобразна схема, която обобщава миналия опит на**

личността и организира новата информация спрямо даден аспект“
(Пастухова, М. В., 2010, с. 460).

Ценностно-психологически анализ

Ценностите представляват **„най-силните вътрешни регулативни механизми, интегриращи социалното поведение на човек“** (Василев, Д., Я. Мерджанова, 2011, с. 141). Всички лични ценности са свързани по един или друг начин с професионалната реализация, тъй като освен вътрешни чувства и убеждения всички те са и действия. Ценностите са плод най-вече на нашите представи, на съзнанието ни, като **„специфични регулативни механизми на психиката, които осигуряват стабилност на формирани личностни структури и създават възможност за оптимално функциониране на поведенчески програми, умения, способности и стратегии на действие“** (Десев, Л., 2008, с. 612). За М. Рокич ценностите са изградените ни лични представи от и за обективно заобикалящата ни външна среда или иначе казано те са **„базисен атитюд към общоприети начини на поведение или към състояния свързани с нашето съществуване“** [по Крумов, К., 1994/1995, с. 294]. В настоящето изследване ще се акцентира на трудовите ценности, значими за и според младите хора.

Описание на извадките

Емпиричната част от настоящето изследване е осъществена през месеците февруари, март и април на 2013 година. Общият брой изследвани лица е 64, от които 35 от женски пол и 29 от мъжки, на възраст от 18 до 29 години. Бяха привлечени основно три групи респонденти, които попадат във възрастовата група на младежите (15–29-годишна възраст). На първо място това са **24 студенти** от различни специалности. Втората група са **25 зрелостници** в последния етап на получаване на средно образование или иначе казано ученици от 12-ти клас на столично училище. Последната, трета група респонденти са **15 младежи в неравностойно положение**, ползващи социални услуги в град София.

Описание на инструментариума

Комплексният инструментариум, използван в изследването за добиване на емпирични факти, бе съставен от автора, опирайки се на изучени теоретични, научни и статистически източници, множество проведени тематични разговори с представители на изследваната целева група и, разбира се, черпейки от своите лични представи и опит като доскорошен представител на същата извадка. Използвана беше също Скала за самооценка на Rosenberg (Rosenberg Self-esteem Scale) (Rosenberg, M., 1965). Измерването на трудовите ценности се базира на анализи и методики, публикувани в български издания [Мерджанова, Я., 2004, с. 163, с. 172; Божинова, Р., С. Георгиева, С. Жильова, 1995, с. 96; Кантас, А., 1995, с. 125). Скалата за тревожност при търсене на работа е съставена от автора за нуждите на конкретното проучване. Състои се от 10 твърдения и измерва тревожността в стойности от 0 до 5.

Използваната методика бе изключително гъвкава и целево ориентирана, под формата на списък с твърдения. По този начин бе съставен въпросник, съдържащ 37 различни по вид, структура и съдържание твърдения, въпроси и методики, със или без предоставена възможност за дописване на свой персонален отговор. Тук представяме част от получените резултати.

Хипотези: В изследването допускам, че конкретните младежи вече са срещали трудности при намирането на работа поради: липса на трудов опит; лична демотивираност и отчаяност за намиране на работа; неподходящо образование; недостатъчна квалификация; липса на достатъчно работни места; недостатъчно ефективни мерки за подпомагане на младежката заетост; липса на професионално ориентиране и консултиране в училище; ненасърчаване на младежкото предприемачество.

Следващата хипотеза гласи, че безработните младежи от социални заведения биха притежавали по-реална самооценка, но по-нереалистична представа за бъдещата работа от връстниците си, които пък ще покажат по-

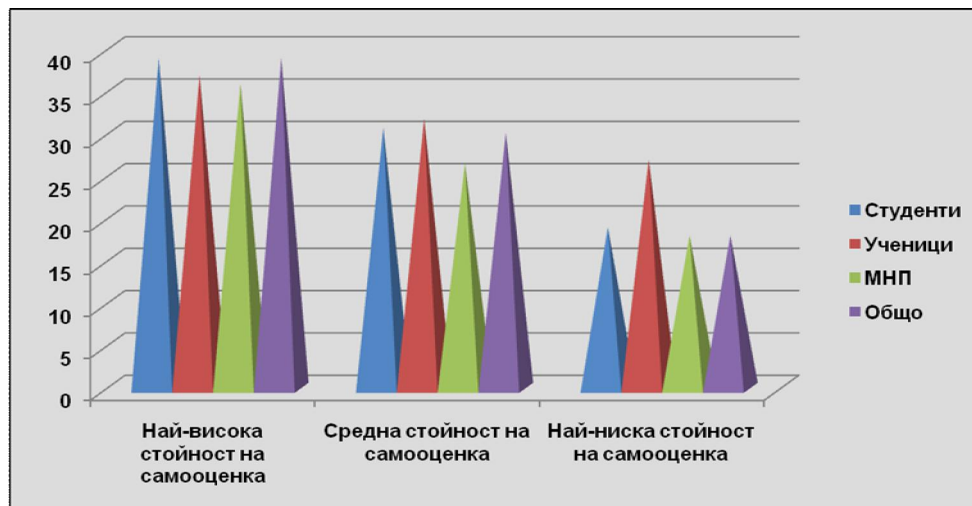
завишено ниво на самооценката си, кореспондираща обаче с по-адекватни **представи за труда**.

Очаква се младежите да са средно или по-силно тревожни, докато си търсят работа, поради трудностите, които срещат.

Самооценка

Първата категория, която ще бъде разгледана в настоящия анализ, е самооценката заедно със съдържащите се в нея три променливи (вж. *Диаграма 1*). Както вече стана ясно от описанието на инструментариума, за измерване на личната самооценка бе използвана методиката – Скала за самооценка на Rosenberg (Rosenberg Self-esteem Scale) (Rosenberg, M., 1965).

Диаграма 1. Резултати от Скала за самооценка на Rosenberg (минималната възможна стойност е 10, а максималната 40)



Резултатите, които показаха респондентите и от трите извадки, са близки по своята стойност, като не изключват пикови стойности. При различните студенти разликата в самооценката **варира с цели 20 единици от най-ниската – 19, до най-високата стойност – 39**. При изследваните ученици тази разлика е от едва 10 единици – 27 срещу 37. Голяма разлика в личностното самооценяване се наблюдава и при **младежите в неравностойно положение** (18 срещу 36).

Зрелостниците показват близки резултати помежду си, докато кореспондират по-слабо с останалите две извадки. Най-общо може да се каже, че социално слабите респонденти показват по-ниски нива на самооценка (26,53), в сравнение с останалите две групи – 30,75 за студентите и 31,84 за учениците. И трите групи изследвани младежи показват резултати над средната стойност от 25 единици, като медианната стойност за извадката е дори много висока – 30,19.

Тревожност при търсене на работа

Резултатът от надеждността на скалата е верифициран с Алфа на Кронбах, с получена стойност от 0,8988. Като цяло всички отговори на респондентите попадат **в ниската степен** или стигат най-много до средните стойности. Айтемът, който създава най-силна тревога у изследваните младежи, е свързан с чувството за непълноценност, породено от липсата на добри доходи (3,25). На второ място се извежда отговор, свързан отново с маргиналната страна на труда – със средна стойност от 2,77, респондентите са тревожни от чувството, че дори и да работят, получаваното трудово възнаграждение няма да им стига, за да могат да живеят пълноценно. Противоположна тенденция за придаване на най-ниска степен на значимост са получили айтемите „Понякога си мисля, че не умея нищо, че съм безполезен/на и че нищо няма да мога да работя“ и „Случвало ми се е да не мога да заспя заради мисълта, че няма да си намеря работа“, съответно 1,27 и 1,28.

Дотук обобщените данни показват, че като цяло респондентите изпитват безпокойство сравнително слабо по отношение на отделните айтеми. Логично тази тенденция се запазва и при средните стойности на степента на тревожност за всяко отделно изследвано лице. Когато са били без работа, трима респонденти въобще не са изпитали нито едно от чувствата на тревога. Средните лични стойности на други 11 респонденти са в интервала между 0,01 и 1,00. Това е диапазонът на изключително ниска тревожност. Едва степента на тревожност на 5 респонденти попада в полето на средната (между 3,00 и 3,99) и над средната степен (между 4,00 и 4,99).

Таблица 2. Степен на тревожност при различните извадки*

| Извадка | Най-ниска стойност | Най-висока стойност | Средна стойност |
|----------|--------------------|---------------------|-----------------|
| МНП | 0,20 | 4,80 | 3,02 |
| Студенти | 0 | 4,40 | 1,67 |
| Ученици | 0 | 3,50 | 1,58 |

*Данни по скала със стойности от 0 до 5.

Данните, представени в Таблица 2, показват нивата на тревожност при различните групи изследвани лица. Като цяло **младежите в неравностойно положение** са в пъти по-тревожни от своите връстници студенти и ученици. Единствено сред тях **няма нито един респондент, който да не изпитва тревожност по нито един от предоставените айтеми на скалата**, както е при останалите изследвани младежи. Най-ниските и най-високите стойности, показани от отделни представители на изследваните групи, са с идентични параметри.

Трудови ценности

Един от въпросите бе базиран на различни **класификации на трудови и професионални ценности**. Тук указанието към респондентите бе от всички посочени ценности те да изберат само пет. По този начин при анализа на резултатите бяха ранжирани по степен на избор, а в последствие и на значимост, всички най-близки и най-далечни до младежите трудови ценности. 72% от изборите е получило едно от основните свойства на труда – неговата възмездност. От изследването се разбира, че конкретната средна стойност на съобразеното с личните способности на респондентите трудово възнаграждение, според самите тях, възлиза на **1005,72 лева**. Основният мотивационен фактор за работа е, разбира се, възнаграждението, като добрите условия на труд също не са за пренебрегване. Те заемат следваща позиция с 54% от получените избори. След освен чисто материалните блага, върху които акцентират до този момент, респондентите отдават значение и на възможността за кариерно и професионално развитие (42%). Съвсем естествено е младите хора да желаят кариерно израстване. Според изведените корелации по метода на Pearson

съществува слаба корелационна зависимост между придаването на най-голяма важност на възмездния елемент на труда от една страна и себеоценяването като трудолюбив, както и като амбициозен, от друга.

След повишението в службата изследваните лица са поставили на близки позиции възможността за лично развитие (33%) и интересната и разнообразна работа (34%). Логично е желанието за кариерно развитие да върви с това за персонално професионално усъвършенстване, което дори трябва да е предшестващо. Най-малко младежи, или иначе казано само двама респонденти, желаят да работят сами. С един повече желаят да работят нещо, с което да имат власт на другите хора и да работят модерна и престижна професия. Последният емпирично базиран факт разбива доста митове, че младите хора желаят да работят само конкретни съвременни професии, като например тези в сферата на информационните технологии, бизнеса и други. С по 6% са отговорите „Да не се изисква силно емоционално и психическо натоварване“, „Да бъда лидер и ръководител“ и „Да решавам проблеми“. Като цяло респондентите не желаят непременно да бъдат ръководители и да имат власт над своите колеги.

Както при учениците, така и при младежите в неравностойно положение най-предпочитан е отговорът **„Добра заплата“ – съответно 76 и 80%**. Възможността за **кариерно израстване** при зрелостниците е на второ място с 52%, а при социално слабите младежи 53% от изследваната група са я поставили на трето място. Единствено при тази група младежи добрите колеги също имат основно значение при избора на трудова заетост. И при двете извадки престижността на професията не е получила нито един избор. Предимството да се работи самостоятелно, е пожелано само един ученик.

Проблеми при търсенето на работа

Проблемите, които младежите срещат в процеса на търсене на работа, са множество и известни за всеки.

Таблица 3. Проблеми при търсене на работа (брой получени избори в проценти)*

| | Бр. избори от | Бр. избори | Бр. избори | Общ бр. |
|--|---------------|------------|------------|---------|
|--|---------------|------------|------------|---------|

| Променлива | студенти | от ученици | от МНП | избори |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| <i>Лична представа за най-често срещаните проблеми при търсене на работа</i> | | | | |
| Най-много натрупани избори: | | | | |
| Липса на трудов опит | 58 | 52 | 40 | 52 |
| Липса на достатъчно работни места | 42 | 28 | 60 | 41 |
| Недостатъчна квалификация | 33 | 36 | 27 | 33 |
| Неефективни мерки за младежка заетост | 25 | 40 | 13 | 28 |
| Неподходящо образование | 29 | 16 | 60 | 31 |
| Най-малко натрупани избори: | | | | |
| Лична демотивираност за търсене на работа | 13 | 4 | 7 | 8 |
| Ненасърчаване на младежкото предприемачество | 13 | 4 | 0 | 6 |
| Дискриминация на етническа основа | 0 | 4 | 7 | 3 |

* Изследваните лица са посочвали повече от един отговор.

Повече от половината младежи най-често са срещали отказ да бъдат наети на работа под предлог, че им липсва достатъчно **трудов опит** (52%). На второ място с 41% е класирана липсата на достатъчно работни места, които биха могли да заемат лица до 29-годишна възраст. С 8 процентни пункта по-малко на трето място по значимост в ролята си на дефицит е недостатъчната квалификация, притежавана от младите хора. Единствено висшата или средна **образователна степен** вече не са достатъчни за силна конкурентоспособност на пазара на труда. Едва 8% от всички респонденти са загубили своята **мотивация** да си търсят работа след многократните откази от работодатели. За други четирима основна пречка е била липсата на насърчаване на техните предприемачески идеи. Двама са посочили, че не са били взети на работа поради дискриминация на етническа основа.

При студентите също водещи проблеми при търсенето на работа са липсата на трудов опит (58%), липсата на достатъчно свободни работни места (42%) и недостатъчната им квалификация (33%). По 13% от студентите не работят в момента, защото са се демотивирали да си търсят работа и защото не са били стимулирани в областта на личното предприемачество.

Изследваната група ученици също поставя чрез броя на посочванията проблема, свързан с липсата на **трудов опит** (52%). Други 40% от тях намират

съществуващите в момента **мерки** за насърчаване на младежката заетост за неефективни. С 4 процентни пункта по-малко ученици не са могли да си намерят работа, защото **квалификацията** им е била недостатъчна. По 4% от учениците са били дискриминирани на **етническа основа**, неподпомогнати в предприемаческа идея и демотивирани от отказите за наемане на работа.

При младежите в неравностойно положение липсата на трудов опит не е събрала най-много посочвания, а само 40% от тях. С по 20 процентни пункта повече, на първо място при тази група изследвани лица, се нареждат проблемите **„липса на достатъчно работни места“** и **„неподходящо образование“**. Един от потребителите на социалните услуги се е обезсърчил да си търси работа, а друг един е бил дискриминиран от процедурите по подбор на персонал множество пъти заради етническата си принадлежност.

Недостатъчното професионално ориентиране и консултиране в училище създава у младежите нуждата от консултация за това каква **допълнителна квалификация** им е необходима (корелационна стойност от $R=0,34$). Когато изследваните младежи смятат, че не притежават подходящо образование, макар и в сравнително слаба степен, те декларират нужда от икономическо консултиране (корелационна стойност от $R=0,31$).

Най-вероятно респондентите, които не са си търсили работа, не са успели да добият реална представа за актуалните тенденции на пазара на труда. Поради тази причина ясно изразена корелационна зависимост е измерена между липсата на необходимост от консултация при търсене на работа и липсата на трудности в този процес ($R=0,56$).

Анализ на хипотезите

Формулираните в началото хипотези бяха потвърдени или отхвърлени, напълно или частично, на базата на емпиричните резултати. В следващите редове ще бъдат резюмирани основните заключения.

Една от хипотезите гласеше, че **самооценката** на всички изследвани лица се очаква да е над средната, като все пак е различна за отделните групи. Това се потвърди напълно. Средната стойност според използваната едноименна скала на Rosenberg е 25, а средната стойност за всички изследвани лица е 30,19. В различните групи нивата на самооценка не са еднакви, а както следва: младежи в неравностойно положение – 26,53, студенти – 30,75 и ученици – 33,86.

Преди стартирането на емпиричната част на настоящето изследване се предполагаше, че респондентите вече са срещали определени **трудности** в процеса на търсене на работа поради вече конкретно споменати причини. Това се потвърди, тъй като абсолютно всички отговори, макар и с различен интензитет, бяха избирани от респондентите.

Изготвеният инструментариум за измерване на **тревожността** при търсене на работа предостави статистически добре обосновани резултати. Хипотезата, свързана с това, че равнището на тревожност ще бъде около средна или над средна стойност бе опровергана. Медианният получен резултат за всички изследвани лица е в полето на отговора „изпитвам слабо“ – средна стойност 1,95.

Заклучения и препоръки

Основният дефицит, стоящ пред намирането на работа от страна на младежите, е **липсата на трудов опит**. Затова трябва да бъде осигурена възможност за стажуване за всички младежи независимо от това дали живеят в голямо или малко населено място и от това какво образование притежават. Трудовият опит от която и да било сфера е безценен в очите на специалистите, правещи подбор на персонал. Стажът естествено трябва да бъде съобразен с придобитото образование и квалификации независимо дали то е висше или средно, основно или дори по-ниско.

От изследването стана ясно още, че младежите са запознати слабо с актуалните в момента мерки за осигуряване на младежка заетост (степен 1,34 от 5). Затова, на място в университета, в училище, в социалната институция за

младежи в неравностойно положение, в Дирекциите „Бюро по труда“, навсякъде, където се обучават, пребивават или са регистрирани млади хора, трябва да има специалисти социални работници, които да информират и консултират съобразно подготвената политика в сферата на заетостта.

Освен насочване, информиране, консултиране и включване в програми и мерки за младежка заетост трябва да бъдат предвидени свободни постоянни работни места за младите служители. Добра практика, стимулираща постигане на отлични резултати в обучението, е гарантираното осигуряване на работа, ако не на всички, то поне на най-добре представилите се студенти, ученици и младежи в неравностойно социално положение, завършващи определен образователен етап или придобиващи професионална квалификация.

Използвана литература

- Божинова, Р., С. Георгиева, С. Жильова. (1995) Ценности за работа и избор на алтернативи и стратегии за бъдеща трудова реализация при завършващи студенти. – В: Психосоциални проблеми на трудовата заетост. София.
- Василев, Д., Я. Мерджанова (2011) Теория и методика на професионалното ориентиране. София. Всеобща декларация за правата на човека. – <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=blg> – посетена на 05.012.2013 г.
- Десев, Л. (2008) Речник по психология.
- Заетост и безработица – годишни данни 2009. НСИ.
- Заетост и безработица – годишни данни 2010. НСИ.
- Кантас, А. (1995) Ценности в труда и нагласи за работа у младите хора в Гърция. – В: Психосоциални проблеми на трудовата заетост. София.
- Кодекс на труда. (В сила от 01.01.1987 г., изм. ДВ, бр. 15 от 15 февруари 2013 г.).
- Конституция на Република България. (Обн., ДВ, бр. 56 от 13.07.1991 г., бр. 78 от 26.09.2006 г. – Решение № 7 на Конституционния съд от 2006 г., бр. 12 от 6.02.2007 г.).
- Крумов, К. (1994/1995) Ценностни ориентации при безработни. – Годишник на Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Психология, том 87/88.
- Кузманова-Карталова, Р. (2004) Неравностойното социално положение и образователните компетенции на децата. – *Педагогика*, 10.
- Мерджанова, Я. (2004) Професионална педагогика в традиция и в перспектива. София.
- Младежката безработица в България – фактори, типове безработица, социално-психологически нагласи, държавна политика, програми, ефективност на мерките, очертаване на проблемите. Агенция „Медиана“, 2012.
- Пастухова, М. В. (2010) Теоретическите аспекти психологическото изучение самооценки личности. – В: Известия Самарского научного центра Российской академии наук, т. 2, № 5 (2).
- Проект „Старт в администрацията“. – <http://umispublic.minfin.bg/srchProjectInfo.aspx?id=66584>, посетена на 19.11.2012 г.
- Резултати от наблюдението на работната сила през второто тримесечие на 2012 г. НСИ.
- Средкова, К. (2000) Младежката безработица – социални и правни проблеми. София.
- Христов, Д., Р. Макдоналд (2002) Как да се атакува безработицата. София.

Rosenberg, M. (1965) Society and the adolescent self-image. Princeton. –
http://www.fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Self_Measures_for_Self-Esteem_ROSENBERG_SELF-ESTEEM.pdf – посетена на 13.01.2013 г.

За автора

Симеон Сапунджиев е бакалавър по социална работа, дипломант на катедра „Социална работа“, Факултет по педагогика, Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Социален работник във Фондация „Глобална инициатива в психиатрията – София“

Контакти: simeon.i.s@abv.bg