

**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**  
**МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**

---

**АКТУАЛИЗИРАНА СТРАТЕГИЯ**  
**ПО ЗАЕТОСТТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**2013 - 2020 година**

**(Приета от Министерския съвет на .....)**

**София, 2013 г.**

## Съдържание

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ВЪВЕДЕНИЕ</b>   | <b>6</b>  |
| <b>I. ПАЗАРЪТ НА ТРУДА И ЗАЕТОСТТА ЗА ПЕРИОДА 2008 – 2012 г.</b>   | <b>8</b>  |
| 1.1. Макроикономическо развитие  | 8         |
| 1.2. Демографски тенденции   | 10        |
| 1.3. Икономическа активност, заетост и безработица   | 12        |
| 1.4. Трудови възнаграждения и производителност на труда  | 14        |
| 1.5. Изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта на Р България за периода 2008 - 2012 г.  | 16        |
| <b>II. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2013 - 2020 Г.</b>  | <b>18</b> |
| 2.1. Основни предизвикателства на пазара на труда за периода 2013 – 2020г.   | 18        |
| 2.2. Цели и приоритети на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 - 2020г.   | 19        |
| <b>III. ЗАДАЧИ ПО ОСНОВНИ ПРИОРИТЕТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА В УСЛОВИЯТА НА ИНТЕЛИГЕНТЕН, УСТОЙЧИВ И ПРИОБЩАВАЩ РАСТЕЖ</b>  | <b>22</b> |
| <b>3.1 Повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на производителността на труда.</b>  | <b>22</b> |
| 3.1.1. Подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието.  | 22        |
| 3.1.2. Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението   | 24        |
| 3.1.3. Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите и изискванията на работните места   | 25        |
| 3.1.4. Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот   | 26        |
| <b>3.2. Повишаване предлагането на работна сила.</b>   | <b>28</b> |
| 3.2.1. Подкрепа за активното поведение на пазара на труда и развитие на услугите по заетостта  | 28        |
| 3.2.2. Активиране на обезкуражени и неактивни лица и уязвими групи (безработни младежи до 29 години, безработни лица над 50 години, безработни лица от ромски произход, хора с увреждания) за интеграция на пазара на труда                | 28        |
| 3.2.3. Създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот.  | 32        |
| 3.2.4. Провеждане на политика по доходите, помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда   | 33        |
| 3.2.5. Насърчаване на трудовата мобилност и управление на трудовата миграция   | 35        |
| <b>3.3. Подкрепа за повишаване търсенето на работна сила</b>   | <b>37</b> |
| 3.3.1. Насърчаване на заетостта и осигуряване на качествена работна сила, особено за приоритетните за развитието на икономиката отрасли и за намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда                             | 37        |
| 3.3.2. Повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда (flexicurity)  | 38        |
| 3.3.3. Подкрепа за предприемачеството и подобряване на бизнес средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес   | 39        |
| 3.3.4. Насърчаване на заетостта на „зелени” работни места.   | 40        |
| 3.3.5. Насърчаване на заетостта на „бели” работни места включително в областта на социалните услуги за социално включване и превенция на социалното изключване.  | 42        |
| 3.3.6. Разпространение на иновативни форми на организация на работа, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда и насърчаване на инвестициите в човешкия капитал | 43        |
| 3.3.7. Развитие на индустриалните отношения и социалното партньорство  | 43        |
| 3.3.8. Модернизирване на институциите на пазара на труда.  | 44        |
| <b>IV. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2013 - 2020г.</b>  | <b>47</b> |
| <b>4.1. Институционално и финансово осигуряване на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г.</b>  | <b>47</b> |

**4.2. Мониторинг и оценка на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. \_\_\_\_\_ 49**

***Приложение 1 \_\_\_\_\_ 54***

**ОТЧЕТ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА НА Р БЪЛГАРИЯ 2008 – 2015 г. \_\_\_\_\_ 54**

## Използвани съкращения

|                |   |
|----------------|---|
| <b>AЗ</b>      | Агенция по заетостта  |
| <b>АИКБ</b>    | Асоциация на индустриалния капитал в България   |
| <b>БВП</b>     | Брутен вътрешен продукт   |
| <b>БДС</b>     | Български държавен стандарт   |
| <b>БНБ</b>     | Българска народна банка   |
| <b>БСК</b>     | Българска стопанска камара  |
| <b>ГСЗ</b>     | Глобална стратегия по заетостта   |
| <b>ДБТ</b>     | Дирекция „Бюро по труда“  |
| <b>ДОИ</b>     | Държавни образователни изисквания   |
| <b>ДРСЗ</b>    | Дирекция „Регионална служба по заетостта“   |
| <b>ЕИБ</b>     | Европейска инвестиционна банка  |
| <b>ЕИО</b>     | Европейска икономическа общност   |
| <b>ЕИП</b>     | Европейско икономическо пространство  |
| <b>ЕК</b>      | Европейска комисия  |
| <b>ЕКР</b>     | Европейска квалификационна рамка  |
| <b>ЕС</b>      | Европейски съюз   |
| <b>ЗНЗ</b>     | Закон за насърчаване на заетостта   |
| <b>ЗНИ</b>     | Закон за насърчаване на инвестициите  |
| <b>ИА ГИТ</b>  | Изпълнителна агенция главна инспекция по труда  |
| <b>ИРМ</b>     | Изнесени работни места  |
| <b>ИКТ</b>     | Информационни и комуникационни технологии   |
| <b>ИС</b>      | Информационна система   |
| <b>КНСБ</b>    | Конфедерация на независимите синдикати в България                                       |
| <b>КФП</b>     | Консолидирана фискална програма   |
| <b>МИЕТ</b>    | Министерство на икономиката, енергетиката и туризма                                     |
| <b>МОМН</b>    | Министерство на образованието, младежта и науката                                       |
| <b>МОТ</b>     | Международна организация на труда   |
| <b>МРЗ</b>     | Минимална работна заплата   |
| <b>МСП</b>     | Малки и средни предприятия  |
| <b>МТСП</b>    | Министерство на труда и социалната политика   |
| <b>НАП</b>     | Национална агенция за приходите   |
| <b>НАПОО</b>   | Национална агенция за професионално образование и обучение                              |
| <b>НИРД</b>    | Научноизследователска и развойна дейност  |
| <b>НКПД</b>    | Национална класификация на професиите и длъжностите                                     |
| <b>НПО</b>     | Неправителствена организация  |
| <b>НРС</b>     | Наблюдение на работната сила  |
| <b>НС</b>      | Народно събрание  |
| <b>НСИ</b>     | Национален статистически институт   |
| <b>НУРИПДН</b> | Наредба за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа |
| <b>Р</b>       | наемане на работа   |
| <b>ОИСР</b>    | Организация за икономическо сътрудничество и развитие                                   |
| <b>ОП РР</b>   | Оперативна програма „Регионално развитие“   |
| <b>ОП РЧР</b>  | Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“                                     |
| <b>ПОО</b>     | Професионално образование и обучение  |
| <b>п.п.</b>    | Процентни пункта  |
| <b>ПЧИ</b>     | Преки чуждестранни инвестиции   |
| <b>СОП</b>     | Специални образователни потребности   |
| <b>СПС</b>     | Стандарт на покупателна способност  |
| <b>СТСВ</b>    | Служба за трудови и социални въпроси  |
| <b>ХВП</b>     | Хранително-вкусова промишленост   |

|                |  |
|----------------|--|
| <b>ХИПЦ</b>    | Хармонизиран индекс на потребителските цени                              |
| <b>ЦИПО</b>    | Център за информация и професионално ориентиране                         |
| <b>ЦПО</b>     | Център за професионално обучение   |
| <b>EN ISO</b>  | Система за управление на качеството                                      |
| <b>EQA VET</b> | Европейска рамка за осигуряване на качествено образование и обучение     |
| <b>EURES</b>   | Мрежа на Европейските служби по заетостта                                |
| <b>ISCO</b>    | Международна стандартна класификация на професиите и длъжностите         |
| <b>IT</b>      | Информационни технологии   |
| <b>JESSICA</b> | Съвместна европейска подкрепа за устойчиви инвестиции в градските райони |
| <b>JEREMIE</b> | Съвместни европейски ресурси за микро-, малки и средни предприятия       |

## ВЪВЕДЕНИЕ

Първите шест години от пълноправното членство в ЕС на Република България протекоха в динамична и белязана със съществени промени икономическа и социална среда в международен аспект и в рамките на страната. Световната икономическа и финансова криза от 2008г. постави изпитания пред страната ни, която успя да запази финансова стабилност въпреки силната зависимост на икономиката от външните пазари и необходимостта от балансиране в сложни условия с цел ограничаване влиянието на кризата върху обществото като цяло.

През 2010г. Европейският съюз прие Стратегията „Европа 2020” с три взаимно допълващи се цели за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, като именно последната цел директно акцентира върху социалните аспекти с фокус върху заетостта. Целта е, по-конкретно, повишаване участието на пазара на труда и създаване на повече и по-качествени работни места, насърчаване на социалното включване и намаляване на бедността.

В условията на променена икономическа среда в страната и сложна международна конюнктура е необходимо адаптиране на политиките на пазара на труда, осигуряване на стабилност и подобряване на тяхното функциониране, което от своя страна изисква преработване на Актуализираната стратегия по заетостта 2008 – 2015г. В новата стратегия са включени нови политики и действия, които да осигурят постигането на националните цели в областта на заетостта и социалната политика в рамките на Стратегията „Европа 2020”.

Новата Актуализирана стратегия по заетостта е за периода 2013 – 2020г. и е в съответствие с Националната програма за реформи на Р България 2012 - 2020г., която Програма е подготвена в рамките на Европейския семестър за 2012г. и в нея са дефинирани приоритетните области, допринасящи в най-голяма степен за повишаване на жизнения стандарт като крайна цел на икономическата политика. Мерките в Програмата са насочени към преодоляване на предизвикателствата пред растежа и достигане на националните цели по Стратегията „Европа 2020”.

Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. е основана и на приетата в края на 2012г. Национална програма за развитие: България 2020 и следва да допринесе за постигането на нейната визия, а именно към 2020г. България трябва да бъде държава с конкурентоспособна икономика, която осигурява условия за пълноценна социална, творческа и професионална реализация на личността чрез интелигентен, устойчив, приобщаващ и териториално балансиран икономически растеж. Една от трите основни цели на Програмата е повишаване на жизнения стандарт чрез конкурентоспособно образование и обучение, създаване на условия за качествена заетост и социално включване и гарантиране на достъпно и качествено здравеопазване.

Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. е ангажимент, включен в действията по изпълнение на тематичните предварителни условности по анекс IV към проекта на Регламент на Съвета \ЕИО\ за определяне на общо приложими разпоредби за фондовете, обхванати от Общата стратегическа рамка в изпълнение на целите на кохезионната политика.

България има натрупан опит в разработването и реализирането на стратегически документи. Приетата през 2004г. Стратегия по заетостта на Р България се очерта като ключов стратегически документ, определящ задачите и насочващ усилията на всички заинтересовани страни на пазара на труда към намаляване на равнището на безработица, повишаване на икономическата активност на населението и нарастване на трудовия потенциал на работната сила в страната. През 2007 г., в рамките на проект, финансиран от Европейската комисия, е направена междинна оценка на постигнатото до момента в контекста на приключването на първия етап от изпълнението на Стратегията. Актуализираната стратегия по заетостта на Р България 2008 – 2015г. е приета от Министерски съвет през 2008г. Пет години по-късно – през 2012г. е формирана работна група за нова актуализация. Посредством ежегодно реализираните, финансово обезпечени със средства от държавния бюджет и със средства по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, национални планове за действие по

заетостта се осигурява изпълнението на целите и приоритетите на стратегическите документи в областта на политиката по заетостта.

Приоритетите и действията на новата Актуализирана стратегия по заетостта 2013 – 2020г. са определени след отчитане на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта, чийто период на действие е от 2008г. до 2015г., т.е. все още не е изтекъл, но поради съществените промени в последните години, включително в европейската политика по заетостта, се налага предсрочно допълване и изменение.

Предмет на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. е не само подобряването на функционирането на пазара на труда, но най-вече увеличаването на инвестициите в човешките ресурси, подкрепа за устойчивото макроикономическо развитие, което генерира повече и по-качествени работни места с цел повишаване на заетостта, производителността на труда и социалното включване. Стратегията е с нова визия и актуализирани стратегически цели.

Актуализираната стратегия се изпълнява чрез ежегодно приеманите от Министерския съвет на Р България национални планове за действие по заетостта, чрез които се осигурява и финансирането на нейното изпълнение. Процесът на изпълнение ще се проследява чрез система от индикатори за мониторинг и оценка, по изпълнение на Насоките за заетост, одобрени от Комитета по заетостта и Европейската комисия, както и посредством индикаторите за отчитане на напредъка по изпълнение на националните програми за реформи.

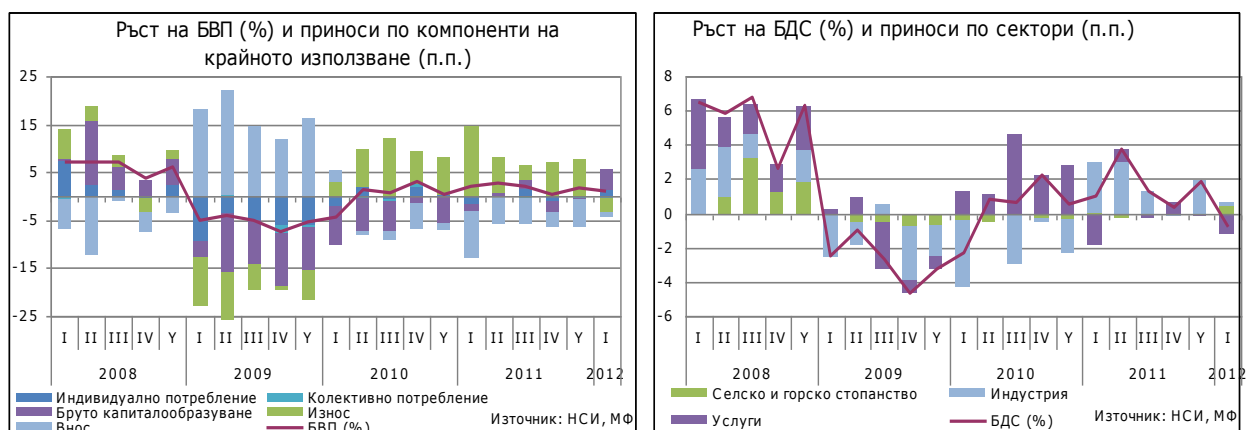
Актуализираната стратегия по заетостта за периода 2013 - 2020г. е структурирана в четири основни части:

В първата част е представена кратка информация относно пазара на труда и заетостта през периода 2008 – 2011г. и изпълнението на Стратегията за заетост за периода 2008 - 2011г., като по-подробен отчет за изпълнението е даден в приложение. На тази основа са очертани предизвикателства, които ще определят насоките на политиката по заетостта и политиката за развитие на човешките ресурси до 2020г. Във втората част са представени стратегическите цели и трите основни приоритети на политиката за заетост, а именно: повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на производителността на труда; повишаване предлагането на работна сила и подкрепа за повишаване търсенето на работна сила. Действията и задачите по приоритетите са конкретизирани в третата част. Последната част е посветена на прилагането, финансирането и отчитането на изпълнението на целите на Стратегията.

# I. ПАЗАРЪТ НА ТРУДА И ЗАЕТОСТТА ЗА ПЕРИОДА 2008 – 2012 г.

## 1.1.Макроикономическо развитие

Периодът 2008 – 2012 г. се отличава с динамични икономически процеси както в страната, така и в международен аспект. През втората година от членството си в ЕС българската икономика продължи да отбелязва високи темпове на икономическо развитие, като БВП се повиши с 6.2% спрямо 2007 г. Основен принос за растежа имаше силното вътрешно търсене, от страна на брутообразуването в основен капитал, с реално годишно нарастване от 21.9%, и на крайните потребителски разходи на домакинствата, с ръст от 3.4% през 2008 г. Стабилната макроикономическа обстановка, подобряващите се условия за бизнес в страната, включващи и последователните промени в данъчното законодателство, високата норма на възвращаемост на инвестициите и кредитната активност на търговските банки подпомагаха инвестиционната активност в страната. В резултат, пазарът на труда се развиваше динамично, със спад на безработицата до много ниско равнище (от около 5%<sup>1</sup> за втората половина на 2008 г.) и двуцифрен темп на нарастване на доходите (от 13%<sup>2</sup> в реално изражение спрямо 2007 г.), което стимулира ръста на потреблението.



Влиянието на глобалната финансова и икономическа криза върху българската икономика се прояви през четвъртото тримесечие на 2008 г., когато износът на стоки и услуги регистрира спад, а общият икономически растеж се забави. Пониженото външно търсене, нарасналата несигурност, както за бизнеса, така и за потребителите, както и намалението на притока на капитали към страната ограничиха икономическата активност и БВП отбеляза намаление от 5.5% през 2009 г. Всички икономически сектори отбелязаха отрицателен ръст. Свиването на икономическата активност продължи и през първото тримесечие на 2010 г., но от второто тримесечие ръстът бе възстановен и за цялата година бе постигнато нарастване на БВП с 0.4%. Възстановяването се реализираше основно по линия на износа, с постепенното активизиране във външното търсене и икономическата активност на основните търговски партньори на страната. През 2011 г. ръстът на износа се запази висок (12.8%), независимо от нестабилната външноикономическа среда, а отрицателният принос на вътрешното търсене намален, в резултат на забавения спад на инвестициите. Растежът на износа бе съпътстван от увеличение на добавената стойност в промишлеността (9.1%), а ръстът на БВП за 2011г. е 1.8%. През 2012г. обаче ръстът на БВП е по-нисък – 0.8%.

Експортно-ориентираният модел на икономически растеж през 2010 г. и 2011 г. се очаква да се промени към растеж, основан на вътрешното търсене, поради отчетения спад в износа на стоки и услуги. Вътрешното търсене, както по линия на потреблението, така и по линия на инвестициите е основният фактор за повишението на БВП през 2012 г.

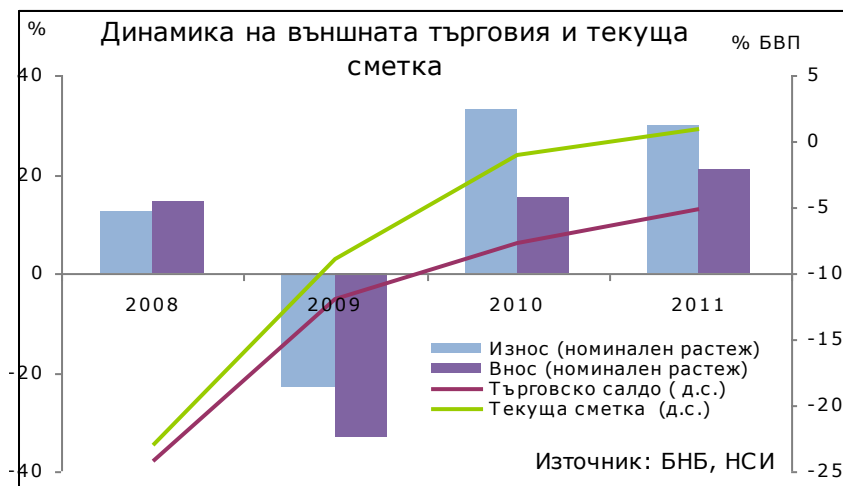
<sup>1</sup> Според данните от Наблюдението на работната сила (НРС).

<sup>2</sup> Според данните от годишното изследване на заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд, дефлирани с ХИПЦ.



Изпреварващият темп на нарастване на производителността спрямо средния за ЕС е свързан и със съответстващо приспособяване на доходите, както и с по-висока вътрешна инфлация в сравнение със средната за ЕС. Относително високата инфлация през 2007 и 2008 г. е обусловена в голяма степен от международните цени на храните и суровия петрол, които достигнаха исторически най-високи равнища. През първите две години от членството на България в ЕС бизнес активността на частния сектор продължи да се повишава и това бе свързано с повишено търсене на труд. В същото време се открие недостиг на работна сила за определени икономически дейности и групи професии, което повлия върху повишението на доходите и чрез по-високите разходи за труд на единица продукция допринесе за повишението на цените в страната. Пониженият натиск от страна на вътрешното търсене, вследствие на слабата икономическа активност, доведе до ниска инфлация в страната в периода 2010г.– 2011 г. Продължаващите процеси на реструктуриране и оптимизиране на разходите за труд доведоха до повишение на производителността на труда с 5.4%<sup>3</sup> през 2011г. и 2012 г., а разходната и ценовата конкурентоспособност на икономиката се подобриха.

Високият икономически растеж в предкризисните години е свързан с нарастване на дефицита по текущата сметка на платежния баланс, движен от отрицателния търговски баланс. Динамиката във външната търговия бе обусловена от силната инвестиционна активност, ръстът на потреблението, стимулиран от реалното повишение на доходите, нарастването на международните цени на суровините и ръста на заемното финансиране. Освен това, членството на България в ЕС доведе до отпадане на търговските бариери и пазарна експанзия. Износът и вносът на стоки се повишаваха с високи темпове, преди значително да спаднат през 2009 г. Износът на стоки започна да се възстановява в края на 2009 г. и продължи да нараства с двуцифрени темпове и през 2010 г. и 2011 г., подкрепен от постепенното възстановяване на икономиките на основните търговски партньори на страната. Отбелязаните темпове на нарастване на износа през последните две години бяха по-високи от средните за ЕС, потвърждавайки нарасналата конкурентоспособност на българската икономика. Също така се повиши и делът на българския износ в европейския и световния внос. През 2010 г. и 2011 г. вносът нарастваше с темпове, по-ниски от тези на износа. В резултат, след като достигна 24.3% от БВП през 2008 г., търговският дефицит постепенно намаля до 5.1% от БВП през 2011 г.



В годините преди кризата, притокът на капитали към страната, основно под формата на преки чуждестранни инвестиции (ПЧИ), бе значителен. След 2005г. притокът на ПЧИ в експортно-ориентираните отрасли като преработващата промишленост се повиши съществено, а ПЧИ в недвижимите имоти и строителството значително нараснаха непосредствено преди кризата. Инвестициите в експортно-ориентираните сектори останаха относително постоянни по време на кризата. През 2010 г. ПЧИ бяха най-много в преработващата промишленост и бяха насочени към усъвършенстване и разширяване на съществуващите производства. Ниските нива на чуждестранните инвестиции в периода 2011г.

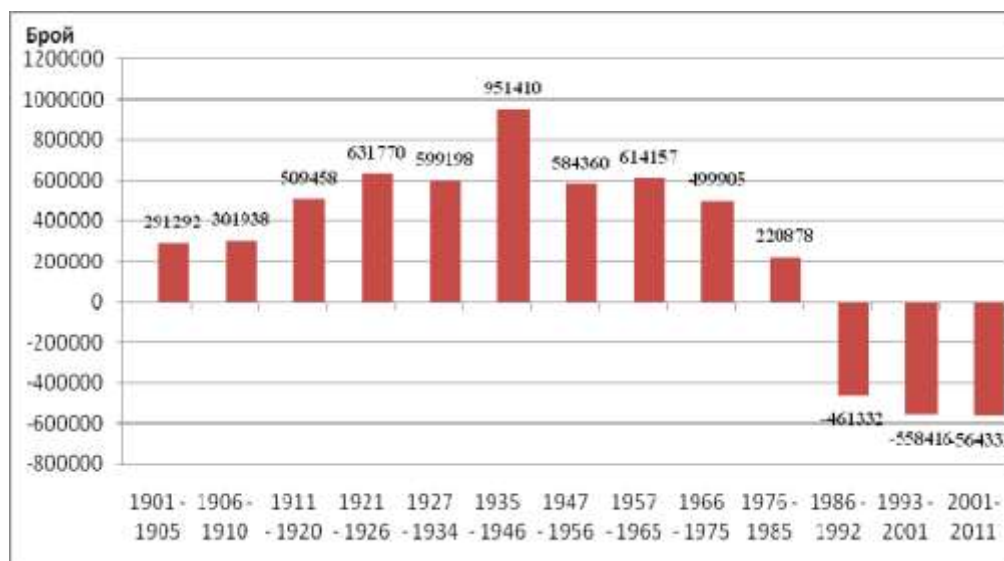
<sup>3</sup> Изчислена като БВП по цени от 2005 г. на един зает.

– 2012 г. бяха отражение на несигурността и риска за инвеститорите, но така също и на изплащането на междуфирмени задължения, в резултат от ниското инвестиционно търсене на вътрешния пазар.

## 1.2. Демографски тенденции

Изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2008 – 2015г. се осъществява при непрекъснато намаление на населението на страната. По данни от Преброяването на населението в България (2011 г.) към 1.02.2011 г. населението на страната е 7 364 570 души. От тях 3 777 999 (51.3%) са жени и 3 586 571 души (48.7%) са мъже. В градовете живеят 5 339 001 души, или 72.5%, а в селата - 2 025 569 души, или 27.5% от населението на страната. В периода между двете преброявания 2001 - 2011 г. населението на страната намалява с 564 331 души при средногодишен темп на намаление 0.7%.

**Прираст на населението между преброяванията за периода 1900 – 2011 г.**



*Източник: НСИ*

В териториален аспект разпределението на населението се отличава с концентрация в определени региони и обезлюдяване на други региони. Най-голяма по брой на населението е **област** София (столица), в която живеят 1 291 591 души, или 17.5% от населението на страната, а най-малка е област Видин с население 101 018 души (1.4%). Шест са областите с брой на населението над 300 хил. души, като в три от тях – София (столица), Пловдив и Варна, живее общо една трета от населението на страната. Четвърта по брой на населението е област Бургас с население от 415 817 души, а непосредствено след нея се нареждат областите Стара Загора с население от 333 265 души и Благоевград с население от 323 552 души. За периода между двете преброявания се е увеличило населението само на областите София (столица) и Варна – съответно със 120 749 души (10.3%) и с 13 061 души (2.8%).

Големи са различията в броя на населението по **общини** – 39.2% от населението в страната живее в 9 общини, които са с население над 100 000 души. Населението на страната е разпределено в 255 града и 5 047 села. Една трета от населението на страната (33.6%) живее в седемте най-големи града, които са с население над 100 000 души.

**Население в седемте най-големи града в България към 1.02.2011 г.**



*Източник: НСИ*

**Възrastовата структура на населението** в България се характеризира със силно застаряване с намаляване на абсолютния и относителния дял на населението на възраст под 15 години и увеличаване на дела на населението на 65 и повече години. Делът на населението на възраст над 65 години се увеличава от 16.8% през 2001 г. на 18.5% през 2011 г. През 2011 г. намалява делът на лицата под 15-годишна възраст на 13.2%, докато през 2001 г. те са 15.3% от населението в страната. Най-голям е относителният дял на населението на 65 и повече години в областите Видин - 25.5%, Монтана и Габрово - по 24%, Ловеч - 23.3%, и Кюстендил - 22.8%. Най-нисък е делът на възрастното население в областите Благоевград, Варна и София (столица) - 16%.

**В трудоспособна възраст** е 62.2% от населението в страната или 4 576 904 души, от които 75.8% живеят в градовете, а 24.2% - в селата. Влияние върху обхвата на населението в и над трудоспособна възраст оказват, както тенденциите на застаряване, така и законодателните промени в определянето на възрастните граници за пенсиониране. София е областта с най-висок относителен дял на населението в трудоспособна възраст – 66.5%, следват областите Благоевград и Смолян с по 64.7%. С най-нисък дял на населението в трудоспособна възраст е област Видин – 54.8%.

Населението в под трудоспособна възраст през 2011 г. е 1 039 949, или 14.1% от цялото население. С най-висок относителен дял на населението в под трудоспособна възраст е област Сливен – 18,3%, следват Бургас – 15.6%, Пазарджик – 15.4%, Търговище – 15.2%, Варна и Шумен - 15%. Почти една четвърт от населението на страната (23.7%) е в над трудоспособна възраст - 1 747 717. Най-нисък е делът на населението в над трудоспособна възраст в област Благоевград и град София - по 20.4%, Бургас и Кърджали – 21.0%, Сливен – 21.8%.

Възпроизводството на трудоспособното население също е с негативни тенденции, коефициентът на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15 - 19 г.) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60 - 64г.), общо за страната е 70. За сравнение през 2001 г. всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 млади хора. Най-благоприятно е това съотношение в областите Кърджали (97), Благоевград (94) и Сливен (84).

Според данните от Преброяването 2011г. **образователната структура** на населението на 7 и повече навършени години се подобрява - увеличава се броят и делът на населението с висше и средно образование, намалява броят на хората с основно и по-ниско образование. Към 1.02.2011 г. броят на лицата с висше образование е 1 348.7 хил. (19.6%), или всеки пети е висшист. Лицата, завършили средно образование, са 2 990.4 хиляди (43.4%). Броят на лицата, които никога не са посещавали училище, е 81.0 хил., или 1.2% от населението на 7 и повече навършени години. Неграмотните лица са 112 778, а относителният им дял от населението на възраст 9 и повече навършени години е 1.5%.

Очертават се проблеми с ограничаване броя на трудоспособните лица, повишаване на тяхната средна възраст, недостатъчен е делът на хората с висше образование в сравнение с европейските цели и обезпокоително висок е броят на неграмотните и лицата с ниско образование.

### 1.3. Икономическа активност, заетост и безработица

Периодът 2008-2011 г. се характеризира с негативното отражение на икономическата криза върху пазара на труда в страната. Последиците от кризата върху пазара на труда се изразяват в намаляване на **икономическата активност** и заетостта, и увеличаване на безработицата. За периода от 2008 до 2011 г. броят на икономически активното население<sup>4</sup> намалява с 5.8%. През 2012 г. икономически активните лица нарастват незначително с 1.6 хил. души спрямо 2011 г.<sup>5</sup> През 2011 г. коефициентът на икономическа активност е 65.9%, с 1.9 процентни пункта (п.п.) по-малко спрямо 2008 г. Стойността на показателя през 2012 г. е 67.1%, повече с 1.2 п.п. спрямо 2011 г. През периода 2008-2011 г. коефициентът на икономическа активност за мъжете намалява с 2.6 п.п. и през 2011 г. е 69.9%. Показателят за жените намалява с 1.2 п.п. и през 2011 г. е 61.9%. Лицата извън работната сила на възраст 15-64 г. през периода 2008-2011 г. нарастват. Броят им през 2011 г. е с 42.9 хил. повече в сравнение с 2008 г. През 2012 г. лицата извън работната сила намаляват съществено в сравнение с 2011 г. – с 87.9 хил. Обезкуражените лица (15-64 г.), които са част от икономически неактивните лица и желаят да работят, но не търсят активно работа през 2011 г. са 233.5 хил., повече с 83.6 хил. спрямо 2008 г. През 2012 г. те са 225.6 хил., по-малко със 7.9 хил. души спрямо 2011 г.

Значителното намаление на търсенето на труд и закриването на работни места в резултат на световната криза доведе до значителен спад в **заетостта**. За периода 2008-2011 г. броят на заетите на възраст 15-64 г. намалява с 11.5%, а този на заетите на възраст 20-64 г. с 10.9%. Тенденцията на намаление на броя на заетите продължава и през 2012 г., въпреки че темпът на намаление е по-малък спрямо отчетения за предходната година. През 2011 г. коефициентът на заетост за възрастовата група 20-64 г. е 62.9%, по-малко със 7.8 п.п. в сравнение с 2008 г. През 2012 г. коефициентът на заетост почти запазва стойността си от 2011 г. и е 63%. Средните стойности за коефициента на заетост за ЕС са съответно – 68.6% за 2011 г. и 68.5% средно за първите три тримесечия на 2012 г. В резултат на кризата заетостта намалява в отрасли, в които преобладаващо работят мъже, вследствие на което спадът на заетостта при мъжете е по-голям от този при жените. Това доведе до намаляване на разликата между коефициентите на заетост на мъжете и жените за възрастовата група 20-64 г. и през 2011 г. коефициентът на заетост на мъжете е 66.0%, а на жените – 59.8% .

През периода 2008-2011 г. заетостта намалява за всички **възрастови групи**. Най-съществен е спадът в броя на заетите младежи на възраст 15-24 г. (с 27.6%), по-малко намалява броят на заетите на възраст 25-34 г. (с 6.2%), а броят на заетите от възрастовата група 55-64 г. нараства (с 4.6%). Съответно за периода от 2008 г. до 2011 г., коефициентът на заетост на младежите на възраст 15-24 г. намалява с 4.2 п.п. и през 2011 г. е 22.1%, а този на възрастните работници (55-64 г.) намалява само с 1.4 п.п. и през 2011 г. е 44.6%. През 2012 г. в сравнение с предходната година броят на заетите младежи продължава да намалява, а този на заетите от възрастовата група 55-64 г. нараства с 5.1 хил. Коефициентът на заетост за младежите е 21.9%, а за възрастните работници е 45.7%.

Успешната реализация на пазара на труда в голяма степен се обуславя от равнището на **образование и квалификация**. Заетостта сред лицата с основно и по-ниско образование намалява повече в сравнение със заетостта на тези с по-висока степен на образование. За периода 2008-2011 г. броят на заетите на възраст 25-64 г. с начално и по-ниско образование намалява с 45.7%, на заетите с основно образование намалява с 28%, на заетите със средно образование с - 8.3% и на тези с висше образование - с 4%. Наблюдава се правопрпорционална зависимост между образование и заетост, вследствие на което коефициентът на заетост на лицата с висше образование е няколко пъти по-висок от този на лицата с основно и по-ниско образование. През 2011 г. коефициентът на заетост на лицата с

<sup>4</sup> По данни на НСИ, Наблюдение на работната сила. Данните са за възрастовия интервал 15-64 г.

<sup>5</sup> За 2011 г. са използвани ревизирани данни на НСИ в съответствие с прилагания нов подход на претегляне от 2012 г. и данни за населението от Преброяване 2011 г.

висше образование е 82.7%, на лицата със средно е 70.3%, на тези с основно образование е 42.5% и на тези с начално и по-ниско образование е 20.6%.

**Работата на непълно работно време** в България продължава да е по-слабо разпространена в сравнение с другите държави-членки на ЕС. През периода 2008-2011 г. броят на заетите на непълно работно време в България намалява с 3.1 хил., а делът им от всички заети лица на възраст 15-64 г. нараства с 0.2 п.п и достига 2.2% през 2011 г. при средна стойност за ЕС за същата година от 18.8%<sup>6</sup>.

За разлика от периода преди кризата, когато се наблюдава устойчива тенденция на нарастване на заетостта в **частния сектор**, през периода 2008-2011 г. в резултат на кризата заетостта в този сектор намалява съществено. Спадът на заетостта в частния сектор е по-голям от този в общественения сектор. От 2008 г. до 2011 г. броят на заетите в частния сектор намалява с 13.2%, а в обществения - с 9.1%. През 2011 г. в частния сектор работят 2 233.9 хил., или 75.7% от всички заети лица, а в обществения - 715.7 хил., или 24.3%. В сравнение с 2008 г. делът на заетите в частния сектор намалява с 0.8 п.п.

Динамиката в **статуса на заетите** се характеризира с намаление при всички групи. Самостоятелно заетите намаляват най-съществено (с 14.7%), следвани от наетите (с 12%), работодателите (с 11.9%) и неплатените семейни работници (с 10.6%). Структурата на лицата по статус в заетостта остава почти непроменена. Дяловете на работодателите и неплатените семейни работници се запазват непроменени от 2008 г., съответно – 3.7% и 1%. Делът на самостоятелно заетите намалява с 0.2 п.п. и е 7.5% през 2011 г., а този на наетите се увеличава с 0.2 п.п. и достига 87.8% през 2011 г.

През 2011 г. в структурата на заетите по **икономически сектори** с най-висок дял са заетите лица в сектор „Услуги“. Делът им от всички заети е 61.4%, като спрямо 2008 г. нараства с 5.3 п.п. Относителният дял на заетите в сектор „Индустрия“ е 31.8%, а този на заетите в сектор „Селско, ловно, горско и рибно стопанство“ е 6.8% през 2011 г., като спрямо 2008 г. се отчита намаление в дела на заетите и в двата сектора съответно с 4.6 п.п. за индустрията и 0.7 п.п. за селското стопанство. През разглеждания период броят на заетите намалява и в трите основни сектора на икономиката. Най-съществено е намалението в сектор „Индустрия“ (с 23.4% или 286.4 хил. души), което се дължи на това, че кризата в най-голяма степен засегна преработващата промишленост и строителството. През периода 2008-2011 г. заетите в „Селско, горско и рибно стопанство“ намаляват с 20.2%. Броят на заетите в сектор „Услуги“ намалява със 74.1 хил. Наблюдаваният ръст на заетостта в някои от икономическите дейности в секторите „Индустрия“ и „Услуги“ е незначителен и съответно не компенсира същественото намаление на заетите от другите икономически дейности от двата сектора.

Значителното намаление на заетостта доведе до съществено увеличение на **безработицата**. След продължителния спад на безработицата в годините преди кризата, включително и през 2008 г., от 2009 г. броят на безработните нараства съществено. По данни на НСИ<sup>7</sup> за периода 2008-2011 г. безработните нарастват със 176.5 хил. души и броят им достига 376.2 хил. през 2011 г. Коефициентът на безработица нараства от 5.6% през 2008 г. на 11.3% през 2011 г., като през 2008 г. стойността на показателя за България е по-ниска от средната стойност за ЕС с 1.4 п.п., а през 2011 г. е по-висока от средната за ЕС с 1.7 п.п. През 2012 г. броят на безработните продължава да нараства и достига 410.3 хил., а коефициентът на безработица достига 12.3%.

Такива са тенденциите и при **регистрираната безработица**<sup>8</sup>. През 2008 г. средногодишният брой на безработните е 233 719 безработни лица. През следващите две години в резултат на кризата броят на безработните нараства и достига 350 944 лица през 2010 г. През 2011 г. средногодишният брой на безработните намалява до 332 601 лица. През 2012 г. средногодишният брой на безработните лица нараства в сравнение 2011 г. с 31 937 лица и достига 364 537 души.

<sup>6</sup> По данни на Евростат

<sup>7</sup> По данни от Наблюдение на работната сила на НСИ

<sup>8</sup> По данни на Агенцията по заетостта

**Равнището на регистрирана безработица** нараства от 6.3%, през 2008 г. на 10.1%<sup>9</sup> през 2011 г. и 11.1% през 2012 г. През периода 2008–2011 г. средногодишният брой на безработните жени и мъже се променя в зависимост от наблюдаваната динамика в общия брой на безработните лица, като през 2009 г. и 2010 г. се отчита ръст, а през 2011 г. - спад. Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в бюрата по труда, като дялът им през 2011 г. спрямо 2008 г. намалява със 7.8 п.п. Съотношението жени : мъже е 54.7% : 45.3% през 2011 г.

Икономическата криза се отрази неблагоприятно и върху заетостта на лицата с високо образование. Значително нараснаха безработните със средно и висше образование, които са и най-висококвалифицираните. През периода 2008–2011 г., безработните с висше образование почти удвояват числеността си достигайки 33 735 през 2011 г., а дялът им нараства от 7.8% през 2008 г. на 10.1% през 2011 г. Безработните със средно образование през разглеждания период нарастват 1.7 пъти, а дялът им от всички безработни нараства с 5.7 п.п. и достига 40% през 2011 г. Групата на безработните с основно и по-ниско образование остава най-многобройна и с най-висок относителен дял в образователната структура на безработните. През периода 2008 - 2011 г. броят им нараства 1.2 пъти, а дялът им достига 49.9% през 2011 г. През първите шест месеца на 2012 г. във всички групи в образователната структура на безработните се отчита ръст спрямо същия период на 2011 г. Ръст се отчита и в относителните дялове на безработните с висше и средно образование, които достигат съответно 10.3% и 41.8% докато дялът на безработните с основно и по-ниско образование намалява с 1.9 п.п. до 47.9%. Едновременно с това се наблюдава нарастване и на **продължително безработните**, като сред тях преобладават лицата без квалификация и специалност и тези с основно и по-ниско образование.

**Младешите** са една от групите, които най-силно са засегнати от кризата<sup>10</sup>. От 2008 г. до 2011 г. броят на безработните младежи на възраст 15-24 г. нараства с 25.2 хил. души. Равнището на безработица за същата възрастова група през разглеждания период се увеличава с 12.3 п.п. и през 2011 г. е 25% при средна стойност за ЕС за същата година от 21.3%. За периода 2008-2011 г. равнището на безработица за възрастовата група 15-29 г. нараства с 9.7 п.п. и достига 19.1% през 2011 г. През 2012 г. неблагоприятната тенденция на нарастване на младежката безработица продължава. При част от младежите по-ниската трудова активност е комбинирана и с по-ниска активност при участието им в образование и обучение. България в сравнение с другите държави-членки е с най-висок дял на младежи на възраст 15-24 г., които не са нито в образование или обучение, нито в заетост - за 2011 г. дялът им е 22.6% при средна стойност за ЕС за същата година от 12.9%<sup>11</sup>.

Друга група в неравностойно положение на пазара на труда са безработните над 50-годишна възраст. През 2011 г. по данни на Агенцията по заетостта регистрираните безработни над 50 г. са 119 949 или с 29.6% повече в сравнение с 2008 г. Относителният им дял от общия брой на безработните през 2011 г. е 36.1%, с 3.5 п.п. по-малко спрямо дела им през 2008 г.

Броят на **безработните с трайни увреждания**, регистрирани в бюрата по труда нараства през периода 2008–2011 г. През 2011 г. те са 13 729, с 10% повече в сравнение с 2008 г. Дялът им от всички безработни през 2011 г. е 4.1%.

В образователната структура на безработните от посочените три групи преобладават лицата с основно и по-ниско образование, а в професионално-квалификационната им структура най-многобройна е групата без квалификация и специалност.

#### **1.4. Трудови възнаграждения и производителност на труда**

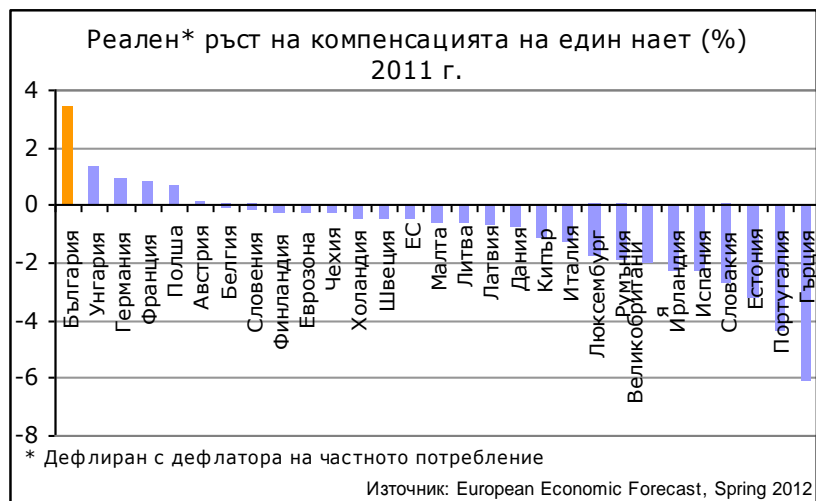
Поддържането на макроикономическа стабилност и фискалната консолидация през последните години спомогнаха за ръст на доходите от труд в реално изражение. През последните три години България запази водещото си място сред страните - членки на ЕС по

<sup>9</sup> Изчислено въз основа на новото Икономически активно население от Преброяването на населението през февруари 2011 г.

<sup>10</sup> По данни от Наблюдение на работната сила на НСИ

<sup>11</sup> По данни на Евростат

реално увеличение на компенсацията на един нает. За разлика от страни като Латвия, Литва, Унгария, Румъния, както и някои от старите страни - членки като Испания, Гърция, Португалия, където консолидацията на разходите в кризисните години бе свързана и с намаление на заплатите, у нас номиналният ръст на компенсацията на един нает надхвърли темпа на нарастване на цените, което осигури нарастване на покупателната способност на доходите от труд.



Въпреки, че България постигна успех в поддържането на покупателната способност на населението, по показателя доход на глава от населението в СПС (45% за 2011 г.) страната ни е на последно място в ЕС и поради това прилага политики, които да насърчат растежа и производителността на икономиката, а това от своя страна да осигури нарастване на благосъстоянието на всички социални групи. През 2008 г. и 2009 г., ръстът на доходите изпреварва ръста на производителността на труда<sup>12</sup>. През 2007г. България е страната с най-ниските доходи в ЕС, след което започна ускорено нарастване на доходите. Ето защо през периода 2008-2009 г. реалният ръст на заплатите изпреварва ръста на производителността на труда.

През следващите две години средната работна заплата нараства с по-ниски темпове, а производителността на труда продължава да нараства с относително високи темпове. През 2010г. средната работна заплата достигна 648 лв., ръст с 3.9% в реално изражение и 6.4% в номинално изражение. Ръстът на производителността през 2010г. е 5.7%. През 2011г., средната работна заплата общо за страната е 707 лв., т.е. увеличението е с 9.1% номинален ръст на годишна база, съответно - реален ръст от 4.7%. През 2012г., средната работна заплата общо за страната е 766 лв., т.е. увеличението е с 11.7% номинален ръст на годишна база, съответно - реален ръст от 8.5%.

Динамиката на средната работна заплата и на производителността на труда през отчетния период оказаха благоприятен ефект по отношение на поддържането на разходната и ценовата конкурентоспособност на икономиката.

Продължаващото намаление на заетостта в условията на слаб ръст на БВП е свързано с различния, в сравнение с предкризисния период, източник на икономически растеж и бавното възстановяване на вътрешното търсене. Структурното оптимизиране на заетостта подпомогна нарастването на производителността на труда. За разглеждания период реалните темпове на нарастване на производителността на труда са по-ниски от тези, с които нарастват реалните разходи за труд на бизнеса. Показателят „реално нарастване на единица разходи за труд“<sup>13</sup>,

<sup>12</sup> Производителността на труда е измерена като БДС на един зает по съпоставими цени на един зает по данните от Националните сметки;

<sup>13</sup> По данни на Евростат, реалното нарастване на единица разходи за труд представлява растежа на съотношението между компенсациите за наетите (разходи на работодателя за заплати, социално осигурителни вноски и други) и производителността на труда (БВП в текущи цени на един зает в икономиката).

остава положителен за целия период с изключение на 2011 г.: през 2008 г е 3.7 %, през 2009 г. е 8.1 %, през 2010 г. е 2.7 % , но през 2011г. показателят намалява с 3.7 % . Основна причина за това е нарастващият дял на работните заплати, социалните осигуровки и другите разходи за труд в обема на произведения в икономиката продукт. За целия период дялът на тези разходи в БВП е с ясна тенденция за нарастване – с 35.2% през 2008 г., 37.8% през 2009 г., 38.5 % през 2010 г. и 37.2 % през 2011 г. Въпреки това относителният дял на тези разходи остава значително по-малък от средния за ЕС - около 50 % от БВП.

Средствата за работна заплата в бюджетния сектор останаха неизменни в условията на криза, като не бе допуснато намаляване. Паралелно се приложи нов механизъм на заплащане в администрацията, в който са заложили вътрешни гаранции за ефективност на изразходваните средства и постигане на прозрачност при тяхното разпределение. Целта е да се осигури връзка на заплатите с мотивацията, ефикасността и обществената отговорност на заетите в публичния сектор чрез въвеждане на управление на изпълнението на служителите, с акцент върху постигнатите резултати.

### **1.5. Изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта на Р България за периода 2008 - 2012 г.**

Реализацията на Актуализираната стратегия по заетостта на Република България 2008 – 2015 г. допринесе за смекчаване на последствията за пазара на труда от кризата. С цел ограничаване закриването на работни места в резултат от кризата и компенсиране на доходите на наетите лица през 2009г. и 2010 г. е приложена мярка за изплащане на компенсации на работници и служители, преминали на непълно работно време в икономическите сектори „Индустрия” и „Услуги“. В рамките на две години са подпомогнати над 26 хил. работници и служители, работещи при над 200 работодатели. Реализирана бе новата Програма “Нова възможност за заетост” за обучение и заетост на безработни лица, съкратени в резултат на икономическата криза. През периода 2009-2012 г. по програмата в заетост са включени 4.3 хил. лица, 740 лица са включени в обучение.

В отговор на бързо променящите се икономически реалности и условия на пазара на труда постоянно се разширява обхвата, подобрява се качеството и ефективността на предлаганите услуги по заетостта от Агенцията по заетостта. Посредническите услуги придобиват още по-голямо значение в условията на криза, при нарушено равновесие между търсенето и предлагането на работна сила и реструктуриране на заетостта по икономически сектори. За периода 2008 - 2011 г. над 838 хил. регистрирани безработни лица са започнали работа, като почти 723 хил. (86%) чрез посредничество на бюрата по труда.

**Таблица 1. Посреднически услуги за заетост**

|  |     | 2008    | 2009    | 2010    | 2011    | 2012    |
|--|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| Започнали работа лица, регистрирани в дирекции „Бюро по труда” общо, от тях: | бр. | 217 584 | 209 706 | 201 104 | 209 723 | 224 682 |
| - Използвали посредничеството на дирекции „Бюро по труда”                    | бр. | 201 809 | 195 055 | 160 913 | 165 191 | 183 339 |
| - Без посредничеството на дирекции „Бюро по труда”                           | бр. | 15 775  | 14 651  | 40 191  | 44 532  | 41 343  |

*Източник: АЗ.*

Активната политика на пазара на труда се финансира освен със средства от държавния бюджет и със средства от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 г. Реализирани бяха програми, мерки, схеми и действия, целящи устройването на работа, разкриването на нови работни места, активното интегриране на пазара на труда на неравнопоставените групи, повишаване пригодността за заетост на безработните лица. Неравнопоставените групи, към които приоритетно бе насочена политиката по заетостта, са: безработни лица с ниска степен на образование и без специалност и професия, включително от



ромски произход; безработни младежи; безработни хора с увреждания; безработни лица над 50-годишна възраст, продължително безработни лица, неактивни лица и др. За насърчаване на професионалното и кариерното развитие, повишаване производителността на труда и доходите от труд на наетите лица са предоставени възможности за включване в обучение с ваучери за повишаване и придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности.

За отчетния период 2008-2012 г. със средства от държавния бюджет в обучение са включени над 68.3 хил. безработни лица, осигурена е заетост на над 357 хил. лица, а общо изразходваните средства са над 600 млн. лв.



Източник: АЗ

Реализацията на Стратегията бе покрепена финансово със значителен ресурс от ОП РЧР, като към края на 2011 г. са изплатени средства за над 392.6 млн. лв. Броят на включените в обучение безработни лица е над 25 хил., като 23.5 хил. от тях са включени в заетост. Броят на заетите лица включени в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация е над 59 хил., а на включените в обучение за придобиване на ключови компетентности е 113.4 хил. По ОП РЧР над 71.8 хил. лица са участвали в мерки, насочени към превенция на ранно отпадане от училище, в извънкласни и извънучилищни дейности са участвали над 428 хиляди лица, а стипендии и награди за добри постижения са получили над 78 хиляди студенти. Броят на потребителите, обслужвани в семейна среда, е около 57 хиляди, като най-вече те получават социалните услуги социален/ личен асистент /домашен помощник.

Значителен напредък и положителни резултати са постигнати и по редица от задачите по основните направления на действие през периода 2008 – 2011 г., в т.ч.:

- Ограничаване нивото на бюджетен дефицит до 2.1% от БВП през 2011 г. в резултат на провежданата фискална консолидация;
- Въвеждане на плосък данък от 10 % за облагане доходите на физическите лица от началото на 2008 г.;
- Административната тежест за деклариране и плащане на данъци е намаляла с над 20% за отчетния период;
- Минималната работна заплата се е увеличила с 31.8 % при инфлация от 20.9 % за отчетния период;
- До края на 2011 г. в 61 % от дирекциите „Бюро по труда“ е въведен модел на обслужване на „едно гише“;
- Проведена е количествена и качествена оценка на посредническите услуги, оказвани от дирекциите „Бюро по труда“;

- До края на 2012г. между частните трудови посредници и териториалните поделения на АЗ са сключени общо 180 споразумения за сътрудничество и съвместна дейност;
- Към края на 2012г. в страната са създадени и функционират над 600 изнесени работни места и филиали;
- До края на 2012г. са проведени общо 321 трудови борси, на които са обявени 31 147 свободни работни места, като започналите работа през отчетния период лица са 27 163;
- Към дирекциите „Бюро по труда” са назначени 318 специално обучени медиатори за работа с неравнопоставените групи на пазара на труда;
- Над 4.5 пъти са увеличени средствата по регионални програми за обучение и заетост, които се изпълняват от общините.

Таблица 2. Цели за изпълнение до 2015 г. на Актуализирана стратегия по заетостта 2008 – 2015г.

|    | Показател   |   | 2007 г.<br>(базова<br>стойност) | Изпълнение<br>към 2011 г. | 2015 г.<br>(цел) |
|----|---|---|---------------------------------|---------------------------|------------------|
| 1  | Коефициент на заетост - общо (15-64 г.)   | % | 61.7                            | 58.5                      | 72               |
| 2  | Коефициент на заетост при жените (15-64 г.)   | % | 57.6                            | 56.2                      | 68               |
| 3  | Коефициент на заетост при младежите (15-24 г.)  | % | 24.5                            | 20.1                      | 30               |
| 4  | Коефициент на заетост при възрастните (55-64г.)*  | % | 42.6                            | 43.9                      | 53               |
| 5  | Дял на заетите лица на непълно работно време  | % | 1.6                             | 2.4                       | 8                |
| 6  | Производителност на труда на един зает (ЕС 27 = 100)**  | % | 37.5                            | 41.3                      | 50               |
| 7  | Коефициент на безработица - общо (15+)  | % | 6.9                             | 11.2                      | 5                |
| 8  | Коефициент на младежка безработица - (15-24 г.)   | % | 15.1                            | 26.6                      | 10               |
| 9  | Коефициент на младежка безработица – (15-29 г.)*  | % | 11                              | 20.1                      | 7                |
| 10 | Коефициент на продължителна безработица - (15+)   | % | 4.1                             | 6.3                       | 3                |
| 11 | Равнище на участие в учене през целия живот (25-64 г.)  | % | 1.3                             | 1.2                       | 7                |
| 12 | Дял на рано напуснали образование и обучение*   | % | 14.9                            | 12.8                      | 11               |
| 13 | Относителен дял на младежите (на 20 - 24 навършени години) със завършено най-малко средно образование | % | 83.3                            | 85.5                      | 87               |

\*\* Стойността на показателя е към 2010 г.

Въпреки постигнатите значителни резултати през периода 2008 – 2011 г. са необходими допълнителни усилия за постигане на част от заложените цели до 2015 г. по отношение на заетостта и безработицата. Реализиран е напредък при изпълнение на целите по отношение на коефициента на заетост при възрастните (55-64 г.), производителността на труда, средната възраст на излизане от работната сила, дела на младежите (20-24г.) със завършено най-малко средно образование.

## II. Стратегически цели и приоритети на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 - 2020 г.

### 2.1. Основни предизвикателства на пазара на труда за периода 2013 – 2020г.

Въз основа на анализа на изпълнението на целите на Актуализираната стратегия по заетостта 2008 – 2015г., на текущото състояние, тенденциите и перспективите за развитие на пазара на труда в рамките на европейския пазар на труда са определени основните предизвикателства на политиката по заетостта и в областта на човешките ресурси:

1. Съществено намаление на заетостта и увеличаване на безработицата по време на икономическата криза, особено сред неравнопоставените групи на пазара на труда и най-вече младежите; увеличаване на неактивните лица;
2. Забавено излизане от кризата и много ограничено създаване на нови работни места;
3. Ниско образователно и квалификационно равнище на търсещите работа и ниска мобилност в условията на сегментиран пазар на труда; наред с това несъответствия в предлагането и търсенето на труд по отношение на професионално-квалификационната структура на работната сила;
4. Преобладаваща заетост на работни места със средно и ниско качество, в дейности с ниска добавена стойност, ниска производителност на труда, а оттук и ниски доходи и свито вътрешно потребление;
5. Наличие на нерегламентирана заетост и нарушения на трудовото законодателство;
6. Съществени регионални различия в равнищата на заетост и безработица.

През периода на действие на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. са възможни редица заплахи за постигане на подобряване на търсенето и предлагането на работна сила и функционирането на пазара на труда:

- Продължаване на рецесията в ЕС и бавно икономическо възстановяване, което заедно с недостатъчната конкурентоспособност на икономиката, са заплаха за създаването на повече и по-качествени работни места.
- Глобализацията, която крие рискове за закриване на работни места, за изнасяне на икономически дейности и загуба на доходи за определени професии, региони и отрасли.
- Неблагоприятните демографски тенденции - чрез намаляването на броя и застаряването на работната сила, което ограничава предлагането на труд. Влошаване на качеството на работната сила поради излизане на висококвалифицирана работна сила и навлизане на нискоквалифицирана с ниско образование. Влияние могат да окажат и външномиграционните процеси и нагласи, както и изоставането в качеството и адекватността на образованието, ниското участие на населението в учене през целия живот; регионалните различия и диспропорции, ограничената мобилност; и др.

Същевременно има и определени благоприятни възможности като финансовата стабилност на страната и разполагането със значителен финансов ресурс по оперативните програми и други програми на ЕС.

## **2.2. Цели и приоритети на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 - 2020г.**

Политиката по заетостта, провеждана в страната, е съобразена с европейските документи в областта на заетостта и развитието на човешките ресурси: Европейската стратегия за заетост, Стратегията „Европа 2020”, Насоките за заетост на ЕК. Действията на пазара на труда са в съответствие и с изискванията и препоръките на Международната организация на труда (МОТ), Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) и други международни организации.

Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. предвижда и изпълнението на решението на Съвета от 21 октомври 2010 г. относно Насоки за политиките за заетост на държавите-членки, а именно :

Насока 7: По-високо участие на жените и мъжете на пазара на труда, намаляване на структурната безработица и подобряване на качеството на работните места.

Насока 8: Развиване на квалифицирана работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда, и насърчаване на ученето през целия живот.

Насока 9: Подобряване на качеството и резултатността на системите за образование и обучение на всички равнища и увеличаване на броя на обучаващите се във висшето или в равностойно на него образование.

Насока 10. Насърчаване на социалното приобщаване и борба с бедността.

Актуализираната стратегия по заетостта е в съответствие със Стратегията „Европа 2020” и нейните три взаимно допълващи се приоритета по отношение на икономическия растеж, който следва да бъде интелигентен (изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации), устойчив (насърчаване на по-екологична и по-конкурентоспособна икономика с по-ефективно използване на ресурсите) и приобщаващ (стимулиране на икономика с високи равнища на заетост, която да доведе до социално и териториално сближаване). С приемането на т.нар. „Европейски семестър”, нов механизъм за координиране на политиките на равнище ЕС, започна изпълнението на новата Стратегия. Целите на Стратегията „Европа 2020” имат отражение върху дългосрочното развитие на пазара на труда в България, но три от тях пряко влияят върху политиката по заетостта още от 2011 г.:

Таблица 3

| Цел до 2020 г.  | Цели -<br>общо за ЕС | Цели -<br>Р България |
|---|----------------------|----------------------|
| <b>Цел 1.</b> Равнище на заетостта на жените и мъжете на възраст 20-64 г., включително чрез по-високо участие на младежите, по-възрастните лица и нискоквалифицираните работници, както и чрез по-добро интегриране на легалните мигранти | 75%                  | 76%                  |
| <b>Цел 4.</b> Дял на преждевременно напусналите образователната система;<br>дял на 30-34 - годишните със завършено висше образование  | 10%<br>40%           | 11%<br>36%           |
| <b>Цел 5.</b> Намаляване на броя на живеещите в бедност   | с 20 млн. души       | с 260 хил.<br>души   |

Наред с основната цел за заетостта България е дефинирала и две под цели в приоритетни области на развитието на пазара на труда:

- Постигане на заетост сред по-възрастните хора (55-64 г.) от 53% през 2020 г.
- Намаляване на младежката безработица за възрастовата група 15-29 г. до 7% през 2020г.

Набелязаните цели в Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. са в съответствие и с Глобалната стратегия по заетостта (ГСЗ), разработена от МОТ, както и с ключовите области за въздействие от Стратегиите за заетост за достоен труд на МОТ.

Визията на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. е определена, като са взети предвид редица фактори. Членството в ЕС и необходимостта от пълно интегриране на българската икономика в общия пазар, изискват продължаване на реформите за достигане на заложените критерии за по-висока конкурентоспособност и дългосрочна способност за посрещане на промените. Промените на пазара на труда изискват осигуряването на квалифицирана и мотивирана работна сила, която да допринесе за постигане на интелигентен, устойчив икономически растеж и по-висока производителност.

**Визията на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. се дефинира като: осигурени условия и възможности за подобряване качеството на работната сила и**

## **повишаване на заетостта в икономика с интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж с цел повишаване на стандарта на живот и насърчаване на социалното включване.**

Актуализираната стратегия по заетостта е разработена при основен **принцип** „законност” т.е. включени са действия, съответстващи на Конституцията на страната, законите и другите нормативни актове, общностното право. Съблюдаван е принципа на „равните възможности за всички членове на обществото” за реализиране на техния трудов потенциал, за изпълнение на правото на труд като основно право.<sup>14</sup> Основен принцип е „резултатността” - предприемане на действия, водещи до съществени резултати, постигнатите ефекти да бъдат устойчиви и с дългосрочно въздействие; по възможност да имат превантивен характер. Изразходването на средствата от държавния бюджет и от европейските източници на финансиране изисква осигуряването на ефективност като се реализират програми и мерки след анализ на потребностите, съгласуваност и адекватност на целите, прецизен избор на целевите групи, мониторинг на реализацията и оценка на резултатите; ограничаване на ефектите на „мъртвото тегло”, на заместването и изместването при субсидиране на заетостта; а също и „ефикасност” - икономичност на разходите, с оглед постигането на максимални резултати при дадени разходи.

Политиката по заетостта постига по-добри резултати при реализиране на принципа на кохерентност и партньорство - обвързаност между отделните политики, реализирани от различните институции, социалните партньори и гражданското общество при разработване и осъществяване на социалната политика; включване в разработването и реализирането на политиката на представителите на широк кръг организации и институции - на национално, регионално и местно ниво, активно сътрудничество с организациите на гражданското общество и неправителствените организации.

Чрез регулярно събиране и обобщаване на информацията относно изпълнението на заложените дейности, финансирането и приноса на отговорните институции се осигурява реализирането на принципа на обратната връзка.

В средносрочна перспектива, в рамките на периода от 2013 г. до края на 2015 г., **основна цел** в развитието на политиката по заетостта е повишаване на заетостта за компенсиране на намалението по време на кризата и ограничаване на безработицата чрез насърчаване разкриването на нови работни места, подобряване на услугите по заетостта и активиране и обучение на безработните, за да разполагат с търсените от работодателите знания и умения.

През периода 2015 – 2020г. ще се цели значително подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряване на значително по-висока и устойчива производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от трудоспособни лица.

Обект на Актуализираната стратегия са широк кръг от лица, институции и организации, които участват на пазара на труда. В този смисъл от съществено значение в действията по нейното изпълнение е осигуряването на баланс между техните интереси, права и отговорности. Все по-голямо внимание ще бъде отделяно не само на безработните лица от уязвимите групи, но и на другите групи търсещи работа (заети, които искат да сменят работата си или да работят допълнително, учащи, пенсионери), заети лица, които се нуждаят от обучение и др. Решаваща е ролята на институциите на пазара на труда, от капацитета на които зависи подобряването на общото функциониране на цялата система по заетостта и по-ефективното и ефикасно използване на наличните ресурси.

Основните приоритети на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. включват:

**1. Повишаване на заетостта в условията на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж**, което предполага наличие на достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите и изискванията на работните места и с капацитет за по-висока производителност на труда.

---

<sup>14</sup> Това изисква например постепенно да се премине от включване на бенефициенти до изчерпване на финансовите ресурси към осигуряване на възможност за включване на всички правоимащи.

Такава работна сила се формира за продължителен период и при условие, че е подобрен навреме достъпа до образование и обучение, като обучаваните в голямата си част завършват образование, а тези които са напуснали рано системата на образованието се включват в подходящи форми за заетост и обучение. Качествената работна сила е продукт на качествена и ефективна система на образованието и обучението и то през целия живот на човека, система която обаче е тясно свързана с потребностите на работодателите. Качествената работна сила не е самоцел, тя е мотивирана за работа на високопроизводителни работни места, за създаване на висока добавена стойност, интелектуален труд с приложение на новите информационни технологии, с изисквания за иновации и творчество. От своя страна икономиката трябва да създаде такива работни места.

**2. Повишаване предлагането на работна сила** е основен приоритет не само с оглед на високата неактивност на трудоспособното население, но и поради демографските проблеми и необходимостта от по-висок обем на произвеждания БВП, при доминиране все още на екстензивните фактори на развитие. Всичко това изисква активно поведение на пазара на труда на търсещите работа и развитие на услугите по заетостта; активиране на обезкуражените и неактивните лица, на безработните от уязвимите групи; създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот и осигуряването на равни възможности; заетостта следва да осигурява достатъчно доходи, обвързани с индивидуалната производителност на труда, образованието и квалификацията на човека. Работната сила от своя страна трябва да бъде достатъчно мобилна, в условията на гъвкавост и сигурност на заетостта.

3. Бавното възстановяване от кризата и закриването на работни места дори при положителен ръст на БВП означава, че създаването на работни места не може да бъде оставено единствено на пазарните механизми. Необходима е целенасочена **подкрепа за повишаване търсенето на работна сила** особено за приоритетните за развитието на икономиката отрасли с висока добавена стойност, тези, които осигуряват интелигентен и устойчив растеж, за намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда; за осигуряване качествена работна сила за малките и за средните предприятия; за създаване на заетост на „зелени работни места“; развитие на конкурентоспособна и ресурсоспестяваща икономика, а също и на „бели работни места“ включително в областта на социалните услуги.

### **III. ЗАДАЧИ ПО ОСНОВНИ ПРИОРИТЕТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА В УСЛОВИЯТА НА ИНТЕЛИГЕНТЕН, УСТОЙЧИВ И ПРИОБЩАВАЩ РАСТЕЖ**

#### **3.1 Повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на производителността на труда.**

##### **3.1.1 Подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието.**

Рецесията ускори поляризацията в заетостта по отношение качеството на работните места, поради което съществува риск от сегментация на пазара на труда и все по-трудно преминаване от нискокачествени към висококачествени работни места, като по този начин се ограничават възможностите за професионална мобилност. Достъпът до образование и обучение, както на заетите, така и на безработните, е от основно значение за запазване на заетостта и за повишаване на пригодността за заетост, а ученето през целия живот е ключ към сигурността на заетостта. При прегледа на изпълнението на Стратегия „Европа 2020“ за България през 2012г. се отбелязва, че ниските образователни постижения сигнализират за наличието на съществени структурни пречки за осигуряване на качествено образование. Във връзка с това е направена препоръка за ускоряване на „реформата на съответните правни актове по въпросите на училищата и висшето образование, както и за предприемане на съпътстващи мерки, като се фокусира върху модернизиране на учебните програми,

подобряване на подготовката на учителите, осигуряване на достъп до образование на групите в неравностойно положение”.

Същевременно новите технологии, съчетани с глобализацията доведоха до съществени промени в търсенето на работна сила с различна степен на квалификация, напр. намали се търсенето на средноквалифицирани работници. В това отношение е много важно работодателите да се ангажират с обучението на своя персонал, особено на нискоквалифицираните или по-възрастните работници. Една от приоритетните задачи е **подобряването на достъпа до образование и обучение** на лица в трудоспособна възраст. В тази връзка ще се работи за:

- Създаване на нормативна база за изграждане на кредитна система в професионалното образование и обучение и повишаване на неговото качество в съответствие с Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството в ПОО, което изисква и по-добро качество на предлаганите от ЦПО и ЦИПО услуги. За целта ще се усъвършенстват дейностите за лицензирането и за последващ контрол и мониторинг на дейността на центровете;
- Повишаване на качеството на административните услуги и на прозрачността на квалификациите, разширяване на достъпа до професионално обучение на възрастни и усъвършенстване на мониторинга на лицензираните ЦПО и ЦИПО, посредством внедряване на ИС на НАПОО, като елемент на електронното правителство;
- Създаване на методологически и методически предпоставки за въвеждане на кредитна система и система за валидиране на компетентности в професионалното образование и обучение посредством усъвършенстване и преориентиране на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии към „единици резултати от ученето”;
- Обогащане на Списъка на професиите за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на работодателите;

За постигане на националната цел за намаляване на относителния дял на рано напусналите училище под 11% до 2020 г. ще се предприемат действия, насочени към превенция на отпадането от училище, и ще се реализират мерки, финансирани от държавния бюджет и европейските фондове, осигуряващи „втори шанс” за включване в образование и обучение. Основните направления на действие включват:

- Разработване на Национална стратегия за превенция и намаляване на дела на отпадащите и преждувременно напусналите образователната система, насочена към идентифициране на основните фактори, водещи до отпадането и наблюдение на характеристиките на явлението на национално, регионално и местно равнище, като основа за цели и ефективни политики; включително чрез изпълнение на Национална програма за подпомагане на училищата, които прилагат стратегии за намаляване на отсъствията и за преодоляване на ранното напускане на училище;
- Разширяване задължителното предучилищно обучение, за да се гарантира равен старт за всички деца в неравностойно положение и за лицата, изложени на риск; постепенно въвеждане на целодневно училищно образование за учениците от 1-ви до 7-ми клас.; стартиране и постоянно актуализиране на интегрирана информационна система за включените деца и младежи в задължителното предучилищно и училищно образование; обмен на информация в рамките на споразумението между МОМН и МТСП за безработните младежи, които са отпаднали рано от образование и поемане на тяхното активиране от трудовите посредници в бюрата по труда;
- Непрекъснато наблюдение на личния напредък на учениците чрез национално външно оценяване в края на всеки етап на образование и идентифициране на тези, изложени на риск от отпадане от училище; създаване на училищни екипи за подкрепа от експерти и специалисти за всеки конкретен случай;
- Гарантиране на допълнително изучаване на български език от деца с различен майчин език, с цел успешната им социализация, равен старт за образование и подобряване на образователните им резултати и личностна реализация;

- Промяна на структурата на училищното образование, като обучението за придобиване на основно образование е 7 години, а обучението за придобиване на средно образование се осъществява от VIII до XII клас включително в два етапа: първи гимназиален – от VIII до X клас включително, и втори гимназиален – от XI до XII клас включително; създаване на нов вид училище обединено (от 1-ви до 10-ти клас), което е от голямо значение за учениците от малките населени места;
- Интегрирано обучение на деца със специални образователни потребности чрез създаване на благоприятна и подкрепяща среда, като предпоставка за създаване на условия за последващо включване в пазара на труда;
- Осигуряване на разнообразие от „образователни пътеки“, чрез подобряване на алтернативните форми на обучение и по-специално самостоятелното и индивидуалното обучение, стимулиране на дистанционното обучение и комбинираната форма на организация на учебния процес. Създаване на образователни програми за възрастни, провеждане на курсове за ограмотяване и за придобиване на базови умения и компетентности, с цел продължаване на образованието, професионално обучение или започване на работа.

### **3.1.2. Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението**

Глобалната перспектива за развитието на образователната система и на системата за професионално образование и обучение до 2020 г. е европейските системи да станат по-привлекателни, приложими, насочени в по-голяма степен към професионалното развитие, по-иновативни, достъпни и гъвкави, и да допринасят за отлични постижения и равнопоставеност при ученето през целия живот. За целта те ще осигуряват привлекателно и приобщаващо ПОО с висококвалифицирани обучаващи, новаторски методи на учене, висококачествена инфраструктура и материална база, висока приложимост на пазара на труда и възможности за по-нататъшно образование и обучение. Ще се развиват гъвкави системи за ПОО, подход, съсредоточен върху постигнатите резултати от ученето, с гъвкави програми за учене, които да позволяват преминаване между различните подсистеми за образование и обучение (училищно образование, ПОО, висше образование, образование за възрастни) и да осигуряват валидиране на самостоятелното и неформалното учене, в т.ч. на компетентностите, придобити чрез трудов опит.

България ще работи за изпълнение на препоръката за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в ПОО /EQAVET/ за създаване на рамка за осигуряване на качеството, развиване на системата на ПОО, подкрепа на стратегиите за учене през целия живот и прилагане на ЕКР. За осигуряването на високо качество на образованието и обучението ще допринесе:

- Създаването на национална рамка за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение, която да се прилага и за ученето на работното място и да е съвместима с EQAVET, както и въвеждането на система за осигуряване на качеството в съответствие с препоръката на EQAVET, включваща етапите планиране, прилагане, оценяване и преразглеждане за осигуряване на качество на ПОО на национално равнище и на равнище образователна/обучаваща институция;
- Реализиране на мерки за осигуряване високо качество на преподаването/обучението по професии чрез разработване на гъвкави програми за обучение и инвестиции за подобряване първоначалното и продължаващото обучение за учителите и обучаващите, както и за консултантите по кариерно развитие;
- Утвърждаване и развитие на модулния принцип при разработването на учебното съдържание в областта на професионалното обучение с цел разширяване на достъпа до обучение, ефективно изразходване на средствата за обучение и подобряване качеството на учебните резултати;



- Анализ и оптимизиране на държавните образователни изисквания за учебното съдържание и на учебните програми с цел придобиване на базови компетентности, необходими за успешната реализация на пазара на труда;
- Осигуряване на възможности за преминаване от ПОО към висшето образование, за разработване или поддържане на ПОО в горния курс на средното образование или във висшето образование съгласно нивата на Националната квалификационна рамка и за реализирането на гъвкави програми за учене през целия живот;
- Изграждане на вътрешна система за осигуряване на качеството от институциите за ПОО при спазване на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и действащата нормативна уредба. Провеждане на самооценяване (вътрешно оценяване) в рамките на вътрешната система и инспектиране чрез независимо външно оценяване на ученици, учители и училищна среда. Осигуряване на доказателствена информационна осигуреност чрез включване на всички заинтересовани страни в дейностите по осигуряване на качество в образованието и обучението на национално равнище и на равнище институция чрез прилагане на принципа на споделената отговорност;
- Осигуряване на възможност за повишаване квалификацията на преподавателите във висшите училища и разработване на системи за кариерното им израстване; актуализиране на учебните планове и програми във висшето образование в съответствие с изискванията на работните места; усъвършенстване на системите за управление във висшите училища.

### **3.1.3 Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите и изискванията на работните места**

Перспективите за развитие на европейските икономики сред които и българската икономика за периода до 2020 г. са свързани с осъществяване на продължителни структурни промени. Те ще се отразят на развитието и създаването на нови работни места в почти всички икономически сектори. Навременното осигуряване на точните знания и умения в съответствие с новите потребности и изисквания на работните места ще има съществено значение за постигане на адекватно на търсенето предлагане на работна сила, намаляване на неравновесието на пазара на труда, постигане на по-висока производителност и конкурентоспособност.

За осигуряването на съответствие между търсенето и предлагането на знания и умения и провеждане на ефективни и целенасочени политики в областта на образованието, обучението, социалното включване и заетостта ще се развива **националната система за проучване и прогнозиране на потребностите от работна сила** с определени характеристики, която ще включва:

- Ежегодно провеждане на проучване сред работодателите за идентифициране на потребностите в краткосрочен аспект (до 1 година) от работна сила с определени характеристики; ежегодно изготвяне на прогнози за развитието на пазара на труда в средносрочен (до 5 години) и дългосрочен (до 10 години) аспект;
- Предоставяне на информация чрез Електронния национален квалификационен барометър за настоящите и бъдещите тенденции в търсенето и предлагането на работна сила по образование, квалификация, професии, региони;
- Функциониране на Национално звено за прогнозиране, което отговаря за събирането и обобщаването на цялата налична информация от различни информационни източници за пазара на труда в България, поддържане на база данни с основни макро-икономически и демографски показатели и показатели за пазара на труда, изготвяне на прогнози, разработване на доклади.

Развитието на Националната система за проучване и прогнозиране на потребностите от работна сила ще допринесе за формулирането на политики насочени към по-добро управление на социално-икономическите промени и преструктурирането на пазара на труда.

Ключова роля за съчетаването на търсене и предлагане има регулярният обмен на информация за пазара на труда: между АЗ и НАПОО за търсенето и предлагането на професионално обучение за лица над 16-годишна възраст; между АЗ и НАП за проследяване на професионалната реализация на безработните лица, завършили успешно професионално обучение, финансирано със средства за активна политика на пазара на труда; между МТСП и МОМН относно младежите, завършващи средно и висше образование с оглед своевременно предоставяне на информация за свободните работни места, и за отпадналите от училище за включването им в програми и мерки на пазара на труда. Ще се развива **националната информационна система за оценка на компетенциите** и разработването на професионални стандарти и ще се актуализира **Националната класификация на професиите и длъжностите** за отразяване на динамиката на професионалната и длъжностна структура.

За повишаване на синергията между системата на образование и обучение и пазара на труда и улесняване на прехода към заетост ще се увеличат възможностите за стажуване в реална работна среда, както в процеса на образование и обучение, така и след завършване на обучение; за младежите до 29 г. със завършено висше образование ще се предоставят възможности за стажуване и кариерно израстване в държавната администрация, ще се работи за повишаване качеството на стажовете; ще се осигуряват повече стажове на студенти в държавната администрация; повече ученически и студентски практики на реални работни места; ще се регламентира в Кодекса на труда трудов договор за стажуване. България се присъединява към Европейската гаранция за младежта, която предвижда осигуряване на младите хора до 25 години на качествено предложение за работа, продължаване на образованието, обучение, чиракуване или стаж в рамките на 4 месеца от напускане на формалната образователна система или оставане без работа.

Ще се развива мрежата от центрове за информация и професионално ориентиране на възрастни, както и центровете за предприемачество и кариерно ориентиране във висшите училища и в системата на училищното образование за осигуряване на качествени услуги по професионално и кариерно ориентиране на ученици, студенти, заети и безработни лица.

Държавният план-прием в средното и висшето образование ще се определя с участието на работодателите с оглед приважването на броя и структурата по специалности в съответствие с търсенето на работна сила с определена квалификация и бъдещото развитие на приоритетни за страната отрасли.

**Професионалното образование ще се адаптира към потребностите на общините и регионите** чрез включване на широк кръг институции и представители на бизнеса в определяне насочеността и организацията на професионалното образование, съдържанието и организацията на професионалната подготовка, адаптирането на списъка на професиите за професионално образование и обучение и на учебните планове и програми в съответствие с новите технологии и изискванията на икономиката; по-тясно обвързване на образованието с практиката чрез създаване на стимули за работодателите и браншовите организации за включване в различни инициативи; разработване на механизми за взаимодействие на браншовите и работодателските организации с професионалните училища в процеса на подготовка и реализация на завършващите; развитие на ученическите и студентските практики (стажове) като форма за придобиване на практически умения в рамките на обучението, както и бизнес стажове за педагогическия персонал.

Ще продължи модернизирването на системата за **висше образование** в съответствие с принципите на Болонския процес и основните тенденции в Европейското пространство за висше образование. Основен акцент ще се постави върху осигуряването на качество на образованието, достъпа до висше образование и обвързаност с потребностите и изискванията на работните места.

### **3.1.4. Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот**

Осигуряването на възможности за учене през целия живот подпомага реализирането на потенциала на всяка личност и има ключово значение за осигуряване на работна сила, притежаваща знания, умения и компетентности, необходими за развитието на

конкурентоспособна, устойчива и иновативна икономика в съответствие с целите, заложи в Стратегия „Европа 2020“. С оглед повишаване на участието в различни форми за учене през целия живот ще се осъществява:

- Усъвършенстване и допълване на нормативната уредба в областта на образованието и обучението за повишаване на мотивацията на учащите, обучаващите институции и работодателите за включване в образование и обучение, осигуряване на гъвкави пътеки за достъп до образование и обучение, улесняване на достъпа до учене на групите в неравностойно положение на пазара на труда, повишаване на качеството и привлекателността на образованието и обучението, както и признаване на резултатите от предишно учене;
- Усъвършенстване и прилагане на нови финансови механизми за насърчаване участието на фирмите и на отделните лица в образование и обучение с цел увеличаване на частните инвестиции в обучението; ще продължи да се прилага ваучерната система за финансиране на обучението на заети и безработни лица, като се споделят разходите между държавата, работодателите и обучаващите се, увеличава се броя на включените в обучение и тяхното активно участие в избора на обучение;
- Осигуряване на разнообразни възможности за учене във всички нива на образователната система (в т.ч. и в системата на висшето образование), за професионално обучение, неформално обучение и самостоятелно учене чрез: гъвкави форми като дистанционно обучение/електронно учене, комбинирана форма на обучение, обучение на работното място като стажуване, чиракуване, учебни и студентски практики и др.
- Включване на все по-голям брой заети и безработни в професионално обучение и обучения за придобиване на ключови компетентности; в чиракуване като форма за обучение на конкретно работно място, особено за лицата с ниска степен на образование и без квалификация, ограмотяване, завършване на етап или степен на средното образование на лица, напуснали рано образователната система.

Националната квалификационна рамка подкрепя включването в учене през целия живот и улеснява мобилността за учене и работа. Чрез прилагането ѝ ще се осигури прозрачност на квалификациите и преносимост на резултатите от ученето. Въвеждането на система за валидиране на резултатите от неформалното обучение и самостоятелно учене ще има ключово значение за връщане на пазара на труда и включване в обучение, особено на групи с традиционно ниски нива на участие в учене през целия живот (лица без образование и квалификация, лица над 50 години и др.). Натрупването, признаването и прехвърлянето на кредити, които отразяват резултатите от учене, ще разшири възможностите за продължаване на обучението с цел надграждане на знанията и уменията в съответствие с изискванията за заемане на новите работни места. Ще се прилагат гъвкави, съобразени с индивидуалните потребности на личността „пътеки“ за учене и признаването на резултати, постигнати при неформално и самостоятелно учене.

Мобилността с цел учене, включително чрез прилагане на Европас документите и Youthpass, които представят квалификациите и компетентностите, придобити в резултат на учене и работа, улеснява включването в последващо обучение или заетост. С цел придобиване или усъвършенстване на професионалните, езиковите, междуличностните и межкултурните компетентности ще се насърчава мобилността с учебна цел на ученици, студенти, преподаватели, изследователи и др., в т.ч. чрез използване на възможностите, които предоставят европейските програми „Учение през целия живот“, „Еразмус Мундус“ и „Младежта в действие“. Тези възможности могат да бъдат пълноценно използвани когато се повишава информираността на гражданите, работодателите и институциите относно възможностите за учене през целия живот чрез провеждане на информационни кампании, форуми за представяне на успешни практики в сферата на образованието и обучението, учебни борси и др.

Възможностите за учене през целия живот трябва да се съчетават с качествени услуги по кариерно ориентиране, които да подпомагат лицата при прехода им от образование и

обучение към заетост и от едно работно място към друго. Услугите по кариерно ориентиране ще се развиват чрез създаване на ефективна система за кариерно ориентиране през целия живот; усъвършенстване на дейността на кариерните центрове към висшите училища, създаване на нови центрове за кариерно ориентиране на ученици и заети и развитие на услугите за професионално ориентиране на безработни; електронно информиране и ориентиране; предлагане на индивидуализирани услуги по кариерно ориентиране на лица от групите в неравностойно положение в съответствие с техните потребности. Ще се приложи нов подход в професионалното ориентиране, който осигурява възможност на младежите чрез посещения във фирми да опознаят различни професии и възможности за професионално развитие.

### **3.2. Повишаване предлагането на работна сила.**

#### **3.2.1 Подкрепа за активното поведение на пазара на труда и развитие на услугите по заетостта**

Извършването на ежегодни проучвания и изследвания на пазара на труда със съвременни средства и техники, изготвянето на задълбочени анализи и оценки за тенденциите на пазара на труда ще допринесе за прилагането на по-ефективни активни и превантивни мерки на пазара на труда, ще даде възможност за подкрепа за пригодността за заетост на най-ранен етап и за предоставяне на персонализирани услуги. Ще се развиват електронните услуги и партньорствата при планиране и изпълнение на политиките по заетостта. Тези дейности предполагат развитие на капацитета на служителите от Агенцията по заетостта чрез мотивиране, обучение и кариерно развитие.

Диференцираният индивидуален подход, чрез който се отчитат специфичните потребности и особености на безработните лица и лицата търсещи работа, ще включва: постоянно актуализиране на индивидуалните планове за действие на всяко лице и избор на пакет от разнообразни услуги по заетост и обучение.

Ще се работи специално за подобряване на услугите за безработните младежи, включително чрез консултации от социални педагози и социални работници, подкрепа и консултиране на младите хора относно тяхното образование и подобряване на перспективите за работа в процеса на преход от училище към заетост, изготвяне на индивидуални планове за развитие, подневно участие във форми на обучение и практикуване на занаяти, усвояване на различни компетентности, посещение на фирми за запознаване с различните професии и условия на труд и др. Успехът зависи от осигуряването на необходимите специалисти и финансови ресурси, както и от партньорствата на регионално и институционално ниво.

За подобряването на услугите по заетостта се предвижда Агенцията по заетостта да предоставя по-персонализирани и с разширен обхват услуги. Усъвършенстването на услугите по заетостта включва „многоканалното“ им предоставяне (чрез трудовите посредници, Интернет, обществени терминали /КИОСКИ/, SMS известията за важна информация и събития, социални мрежи), обслужване на клиентите на принципа „едно гише“ в дирекции „Бюро по труда“. Ще се създаде „Виртуална служба за заетост“ – за извършване на on-line регистрация, информиране и консултиране, създаване на профил, насочване към свободно работно място, прекратяване на регистрация и приемане на заявка за свободно работно място, насочване на подходящи кандидати, уведомяване за резултата от насочването (за работодателите) и др. услуги. Отдалечените райони ще се обслужват от мобилни офиси за посреднически услуги, мениджъри на случаи и психолози ще работят с трудните клиенти. Ще продължи оптимизирането на процесите и дейностите, които съставляват основните посреднически услуги чрез стандартизиране на операциите и определяне на необходимите ресурси.

#### **3.2.2. Активиране на обезкуражени и неактивни лица и уязвими групи (безработни младежи до 29 години, безработни лица над 50 години, безработни лица от ромски произход, хора с увреждания) за интеграция на пазара на труда**

Преодоляването на социалните последици от икономическата криза и мобилизирането на трудовия потенциал, с оглед осигуряване на необходимата работна сила в условия на растеж на икономиката, налага необходимостта от прилагане на интегриран подход, който да осигури ефективна социална интеграция и активиране на лицата от неравнопоставените групи. За намаляване на сегментацията на пазара на труда и риска от социално изключване и бедност ще се прилагат активиращи политики, включващи допълващи се мерки за повишаване на мотивацията и възможностите за включване в заетост на безработни и неактивни лица. Успехът на активиращите политики, съобразени с индивидуалните потребности на лицата, зависи от обединяването на усилията на всички партньори на пазара на труда с оглед улесняване и ускоряване на прехода от безработица и неактивност към заетост.

За активиране на неактивни лица, (които желаят да работят) и на безработни, особено от уязвими групи (продължително безработни, безработни младежи до 29 г., безработни лица над 50 години, безработни лица от ромски произход, безработни лица с трайни увреждания) ще се прилагат специфични подходи, местни инициативи, услуги, активни мерки и програми, съобразени с потребностите и спазване на принципа за баланс между права и задължения на бенефициентите.

**Превантивните мерки и индивидуалните услуги** ще се прилагат с цел съкращаване периода на безработица, предотвратяване изпадането в продължителна безработица и/или отпадане от пазара на труда, или недопускане загубата на работа. Те се предоставят както на лицата в неравносвойно положение, така и за всички търсещи работа лица. За ранно идентифициране на индивидуалните потребности на лицата ще продължи фазирането, изготвяне на профил на безработните лица след регистрацията им в бюрата по труда с оглед определяне на най-подходящите услуги за определен период. Ще продължи работата и ще се развива капацитета на трудовите медиатори, включително на ромските медиатори за работа с клиенти от уязвимите групи. Ще се активира участието на безработното лице при изготвянето на неговия индивидуален план за действие, като този план трябва да отчита по-добре индивидуалните потребности и да включва конкретни мерки и услуги, с които се цели устройване на работа на безработното лице. За безработните, с установени дефицити и слаба активност и мотивация на пазара на труда ще се намали периода за изпълнение на заложените в индивидуалния план за действие стъпки. За безработните с трудов опит, но без документ за завършено образование и/ или придобита професионална квалификация ще се осигурят възможности за валидиране на компетентностите и неформално придобити знания и умения. Ще се увеличи броя на специализираните трудови борси, провеждането на предварително оповестени неформални тематични семинари за изграждане на умения за ефективно търсене на работа, подготовка за кандидатстване и участие в интервюта с работодатели и др. Ще продължи обслужването на принципа на „едно гише”, но същевременно ще се увеличи броят на срещите на безработните с трудовите посредници.

Агенцията по заетостта ще сътрудничи с предприятията, които осигуряват временна работа и регистрираните частни трудови посредници за устройване на работа на повече безработни лица, включително и чрез аутсорсване на част от посредническата дейност за определени групи безработни, като продължително безработни, хора с трайни увреждания и др., като Агенцията по заетостта ще осъществява контрола по изпълнението на отделните дейности.

За осигуряване на бърз преход от едно работно място на друго ще се провеждат информационни кампании сред заети лица, застрашени от загуба на работа; консултиране и изготвяне на кариерни планове за заети лица.

**Програмите и мерките по Закона за насърчване на заетостта** предлагат различни възможности за обучение и заетост, но е важно безработните да се включват в тях на ранен етап с оглед запазване или подобряване на пригодността за заетост, особено на безработните в неравносвойно положение. Първата стъпка - мотивационното обучение за търсене на работа ще се предоставя на всички нуждаещи се безработни и Агенцията по заетостта ще развие капацитет за провеждане на това обучение. Осигуряването на обучение по ключови компетентности (за придобиване на умения за работа в екип, комуникативни умения, чуждоезиково обучение и др.), ще обхване значително по-голям брой заети и безработни лица

с цел придобиване на умения за запазване на заетостта при променящи се условия и за заемане на новоразкрити работни места. Придобиването на търсена от работодателите професионална квалификация е решаващо условие за наемане и ще се осигурява за тези, които се нуждаят.

В условията на криза субсидираната заетост се оказва добро решение за наемането на безработни лица от групи в неравностойно положение на пазара на труда, но и в период на възстановяване, особено в регионите с ограничено създаване на нови работни места, тя има своето място с оглед подпомагане на тяхната социално-икономическа интеграция на пазара на труда. Нещо повече, за подпомагане на прехода от пасивни към активни мерки ще се насърчават местните инициативи за активиране на безработни и неактивни лица и обединяване на усилията на областните и общинските администрации и неправителствените организации. Ще се разнообразят стимулите за работодателите за наемане на безработни в сектори с потенциал за разкриване на работни места, включително в екологосъобразните производства, на т. нар. „зелени работни места”, в сектора на информационните технологии, в сектора на услугите, включително на т.нар. „бели работни места”; в предприятия и компании, които разширяват производството и дейността си.

Ефективните активиращи политики предполагат постигането на **баланс между права и задължения, стимули и санкции**, които насърчават активното поведение на безработните.

Успешното включване на **младите хора** на пазара на труда след образование и обучение, както и актуализацията на ключовите им компетентности е предпоставка за успешната им трудова реализация. Сблъскването с проблеми в тези ранни периоди на стартиране и развитие на кариерата крие рискове за обезсърчаване, загуба на квалификация, наемане в сивата икономика, социална изолация и други явления, които имат негативно влияние не само за отделната личност, но и за обществото. За намаляване на младежката безработица и неактивността сред младежите с оглед изпълнението на националната подцел за намаляване на равнището на безработица сред младежите на възраст до 29 г.<sup>15</sup>, ще се изпълняват мерките и действията по Националната инициатива «Работа за младите хора в България» 2012 – 2013г. и след 2013г. чрез:

- Увеличаване на възможностите за стажуване, чиракуване, включително в отрасли с потенциал за създаване на нови работни места, като информационно-комуникационни технологии, социални услуги, екологични и енергийно ефективни дейности;
- Активна ранна подкрепа за безработните младежи чрез изпълнение на Европейската гаранция за младежта за предоставяне на услуги, обучение или заетост в период до 4 месеца от завършване на образование. Специално внимание в тази насока ще се оказва на младежите от рисковите групи с цел предотвратяване на социалното им изключване - младежи, напускащи домовете за отглеждане и възпитаване на деца, лишени от родителска грижа, младежи, отпаднали от образователната система и др.;
- Подкрепа на висококвалифицираните и образовани младежи, които не притежават практически опит и които желаят да стартират самостоятелна стопанска дейност или да започнат първа работа в публичната администрация или в частни предприятия;
- За преодоляване на негативните последици за лицата, отпаднали от системата на средното образование, ще продължат да се реализират мерки, финансирани със средства от държавния бюджет и европейските фондове, които ще им дадат втори шанс чрез: обучение за ограмотяване, професионално ориентиране, обучение за придобиване на ключови компетентности, разширяване на кръга от услуги, предоставяни за търсещите работа младежи по посока на: облекчен достъп до регистрация; прилагане на иновативни услуги и практики на национално и местно ниво, разработени с участието на представители на младежките организации, чиракуване и стажуване под ръководството на наставник; субсидирана заетост и др.

Наред с посочената по-горе Инициатива на Европейската комисия „Младежта в движение” от 2010г., ще се използва и „Възможности за младежта” от 2011г. за подобряване на мобилността, обученията, ограничаване на ранното отпадане от системата на

<sup>15</sup> Намаляване на коефициента на безработица за младежите на възраст 15-29 г. до 7% през 2020 г.

образованието, обмена на добри практики в областта на стажуването, чиракуването, осигуряването на първа работа за младите хора. Ще се прилагат и мерки, насочени към намаляване на младежката безработица от Пакета за младежка заетост на ЕК от декември 2012 г., включително относно гарантиране качеството на стажовете.

В контекста на застаряване на населението и намаляване на работната сила, но същевременно при увеличаване продължителността на живота, осигуряването на активен трудов живот на **хората над 50 години** е от изключително значение. Повишаването на заетостта сред работниците на възраст от 55-64 г. е една от националните подцели в областта на заетостта, които България е определила в изпълнение на стратегия „Европа 2020“<sup>16</sup>. Действията за устойчиво повишаване на предлагането на труд с нарастване на възрастта ще включват по-достъпно и за повече хора участие в ученето през целия живот; развитие и усъвършенстване на стимулите за лицата и фирмите, чрез които се постига реално удължаване на трудовия живот и се отлага излизането от пазара на труда; запазване на възрастово разнообразие в предприятията чрез подходящи мерки; предоставяне на индивидуални услуги - професионално ориентиране, насочване към свободни работни места, субсидирана заетост, достъп до финансов ресурс за стартиране на малък бизнес и развитие на предприемаческите умения; по-широко прилагане на гъвкавите форми на заетост за осигуряване на плавен преход от работа към пенсиониране; активизиране на действията за популяризиране на опита и добрите практики на работодателите за използване на потенциала на по-възрастните работници, използване на възможностите на превантивната медицина за запазване и поддържане на добра работоспособност и адаптиране на условията на труд; реализиране на мерки за създаване на позитивни обществени нагласи и повишаване на информираността за предаване на натрупания опит между поколенията .

В приетата от МС през 2012 г. Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора (2012-2030 г.) сред идентифицираните възможности за създаване на условия за активен трудов живот на възрастните хора е и развитие на нови, перспективни бизнес направления и икономически сектори, допринасящи за екологичното равновесие и развитие на технологиите, разкриване на повече „бели работни места“ и др.

Предвид на бързото застаряване на населението, развитието на т.нар. „сребърна икономика“ е перспективна ниша за развитие на бизнес-предприемачество и за разкриване на нови работни места, свързани с нарастващите обществени потребности от предоставяне на дългосрочни грижи и услуги за възрастни хора в семейна или близка до семейната среда.

Осигуряването на условия за ефективно упражняване на правото на свободен избор на трудова реализация на **хората с увреждания** в трудоспособна възраст и подобряване качеството им на живот е основна цел на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания 2011 – 2020 г. Основните направления за осигуряването на заетост и благоприятни условия на живот са насочени към:

- Осигуряване на трудова заетост, включително чрез гъвкави форми на заетост на безработни лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст с оглед преодоляване на социалното им изключване и пълноценното им интегриране в обществото; разнообразяване на стимулите за работодателите за наемане на хора с увреждания и приспособяване на работната среда спрямо нуждите им; промяна на нагласите на работодателите по отношение наемането на работа на лицата в неравностойно положение на пазара на труда;
- Осигуряване на достъп до финансови средства и възможности за започване на самостоятелна стопанска дейност;
- Създаване на предпоставки за водене на самостоятелен, независим живот от хората с увреждания чрез осигуряване на достъпна архитектурна среда, достъпен транспорт, информация и комуникация, както и адаптиране на работното място; специализирано трудово посредничество; осигуряване на помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия;

---

<sup>16</sup> Достигане на коефициент на заетост на възрастните работници (55-64г.) през 2020 г. от 53%.

- Постигане на ефективно социално включване на хората с увреждания чрез реализацията им на първичния пазар на труда.

В изпълнение на Националната стратегия на Р България за интегриране на ромите (2012-2020 г.)<sup>17</sup> основните направления на действие в подкрепа на активното участие на ромите на пазара на труда включват: Активиране на продължително безработни и икономически неактивни лица с оглед ползване на интегрирани услуги, подкрепящи социално-икономическата интеграция на ромите; Осигуряване на достъп до различни видове обучения (за придобиване на ключови компетентности и професионална квалификация); Насърчаване на заетостта, включително на „зелени работни места“ чрез субсидиране на работни места в екологични дейности за създаване на качествена заетост и опазване на околната среда; Осигуряване на достъп до инструменти и инициативи за започване на самостоятелна заетост; Прилагане на механизми за осигуряване на устойчива заетост на роми в активна трудова възраст заедно с представители на работодателите, синдикатите, общините и организациите на ромската общност; Въвеждане на правни и икономически механизми за стимулиране на работодателите да наемат на работа лица от ромски произход, вкл. чрез прилагане на механизмите за корпоративна социална отговорност и др.

### 3.2.3. Създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот.

Ефективните политики, които допринасят за постигането на по-добър баланс между семейния и професионалния живот, имат важно значение, както за успешното професионално развитие на работниците и служителите, така и за техния пълноценен личен и семеен живот. Недостигът на качествени и достъпни грижи за деца и възрастни може да бъде причина за безработица или неактивност на лица от семейния кръг. Състоянието на безработица може да бъде повод за отлагане на важни решения в личния живот като създаване на семейство или раждане на деца. Характерът и отговорността, тежестта и дълготрайността на семейните ангажименти при определена семейна и социална среда прави непосилно съчетаването на професионалната реализация и семейните ангажименти и поставя най-вече младите семейства, и по-често жените<sup>18</sup> пред алтернативен избор – или професията и работата, или семейството и децата<sup>19</sup>.

**Балансът между работа и семейство е важен елемент на включващия пазар на труда**, който може да се постигне чрез осигуряване на качествени и достъпни услуги за отглеждане на деца и за грижи за възрастни членове на семействата чрез реализиране на програми и проекти, финансирани със средства от държавния бюджет и от Европейския социален фонд. Предвижда се осигуряването на:

- подкрепа за успешни преходи на пазара на труда, чрез насърчителни мерки за наемане на безработни родители с деца, включване в обучение за осъвременяване на знанията и уменията на родители след отпуск за отглеждане на деца и др.;
- развитие на фирмените политики, разработени на основата на колективното трудово договаряне, които създават благоприятни условия за съчетаване на семейния и професионалния живот.

В този контекст са важни действията, насочени към формиране на нагласи в работодателите за социалните разходи като инвестиции, чрез които се реализират не само индивидуални, но и фирмени и обществени ползи и са израз на корпоративната социална отговорност. По-широкото прилагане на гъвкавите форми на заетост осигурява възможности за родителите едновременно да отглеждат децата си и да работят. Ще се насърчават бащите да участват в отглеждането на децата, включително и чрез ползване на отпуска по бащинство; ще се реализират насърчителни схеми за участие на бизнеса в програми за изграждане и поддържане на фирмени социални инфраструктури като детски градини, детски кътове и др.

<sup>17</sup> Одобрена с Решение на Министерски съвет № 1 от 5.01.2012 г. и приета от НС с Решение, Държавен вестник, брой № 21 от 13 март 2012 г.

<sup>18</sup> По данни от Допълнителния модул „Съвместяване на работа със семеен живот“ към Наблюдението на работната сила през 2010 г. грижи за деца до 14 години полагат 858 400 лица на възраст 15-64 години, като от тях жените са 79,8%. Лицата, които се грижат за възрастни, включително болни, хора с увреждания, възрастни и др. лица на 15 и повече навършени години, са 437 600, като от тях жените са 54,9%.

<sup>19</sup> Изследване „разходи-ползи“ от въвеждането на мерки за съвместяване на семейния и трудовия живот, КНСБ



Социалният диалог има важно значение за намирането на решения за вътрешната гъвкавост, за създаване на организация на работа, съобразена с родителските отговорности на работещите.

### **3.2.4 Провеждане на политика по доходите, помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда**

Политиката по доходите има за цел осигуряване на адекватно заплащане на заетите лица и повишаване на техния жизнен стандарт. Като цяло обвързването на динамиката на производителността на труда с размера на трудовите възнаграждения и разходите за труд оказват благоприятно въздействие върху търсенето и предлагането на труд. Положителна роля в това отношение има и социалният диалог и колективното трудово договаряне. Високата безработица ще оказва задържащ ефект върху растежа на средната работна заплата в краткосрочен план. В рамките на периода до 2020 г. се очаква средната заплата да се повишава с умерени темпове, като е вероятно и постепенно нарастване на дела на компенсациите на наетите в БВП. Доходите от труд, особено в условията на валутен борд, ще се изменят с темпове, близки до тези на производителността на труда, което няма да позволи негативно отражение върху един от факторите за конкурентоспособност на икономиката, а именно – цената на труда.

В периода до 2020г. е особено важно да се подобри взаимозависимостта между размерите на трудовите възнаграждения и икономическите резултати на стопанските единици, производителността, качеството и сложността на труда. Това изисква повишаване гъвкавостта на заплащането на труда в реалния сектор с цел по-лесната адаптация на предприемачите към променящите се бизнес условия и съобразяване с условията на отделните отрасли и производства; усъвършенстване структурата на работната заплата с цел подобряване връзката между заплащането и резултатите от труда; модернизиране на системите за заплащане на труда и преход към базирани на спецификата на работното място, квалификацията и икономическите резултати системи на заплащане.

Актуализирането на заплатите в бюджетната сфера ще се провежда при фискална възможност и при отчитане на производителността на труда и инфлацията. Ще се прилагат мерки за осигуряване на равнопоставеност на работното място по отношение заплащането на труда.

Проблемът на работещите бедни при повишаване на потребителските цени се задълбочава и изисква приемане на механизъм за определяне размера на минималната работна заплата, с цел едновременно гарантиране нейната икономическа и социална функция при отчитане на ситуацията на пазара на труда и конкурентоспособността на икономическите сектори.

Подобряването на социалния диалог в областта на политиката на работните заплати означава ежегодно сключване на бипартитно споразумение за препоръчителния индекс за нарастване на работните заплати в реалния сектор на национално ниво при отчитане на производителността на труда, инфлацията, данъчното и осигурителното облагане и конкурентоспособността на икономиката; стимулиране договарянето на работните заплати на отраслово и браншово равнище чрез модернизиране на нормативната база в областта на обхвата и процедурите за договаряне на работните заплати на отраслово, браншово (евентуално - и общинско) равнище и на ниво предприятие; последователно разпространяване на минималните осигурителни доходи и постепенното им трансформиране в система от минимални основни работни заплати по икономически дейности и квалификационни групи професии (чрез консултации и договаряне на тяхна база).

В условията на все още значителни негативни социални ефекти върху отделни групи от населението интегрираният подход за осигуряване на ефективно социално включване остава важен приоритет на националните политики. Бедността и социалното изключване засягат не само доходите и материалното състояние на хората, но и възможностите им активно да участват в обществото. Високото ниво на бедност сред безработните и икономически

неактивните лица ясно показва, че липсата на заетост е една от основните причини за бедност и социално изключване.

В последните години **социалното подпомагане** е трайно обвързано с активната политика на пазара на труда. Мерките на пазара на труда допринасят значително за намаляване на броя на подпомаганите със социални помощи лица в трудоспособна възраст. Активното включване на пазара на труда е основно средство за подкрепа на уязвимите групи от трудоспособното население, включително и на тези групи, които са отдалечени от пазара на труда и се нуждаят от допълнителни подкрепящи мерки. Това от своя страна води до по-добро прилагане на индивидуалния и диференциран подход при предоставянето на социални помощи. Постига се по-добра целенасоченост, като се предоставят и повече целеви помощи, например в подкрепа на самотни родители, възрастни хора и др. За лицата в трудоспособна възраст приоритетът е участие на пазара на труда, а това налага и създаването на подпомагащи програми за социална реализация на тези лица, които да съпътстват програмите за заетост.

Дългосрочните цели, които България си поставя до 2020 г., за да гарантира социалната закрила и социалното включване и изпълнение на националните цели за намаляване на броя на лицата, живеещи в бедност са свързани с развитие и усъвършенстване на интегрирани междусекторни услуги, подобряване на тяхното качество и осигуряване на реален достъп до тях; преодоляване на социалното изключване и зависимостта от системата за социално подпомагане на лицата чрез участието им на пазара на труда; подобряване качеството на живот на хората с увреждания.

Системата на социалните услуги в България се разви значително през последните няколко години благодарение на реформите за деинституционализация и предоставяне на повече базирани в общността и в семейна среда услуги за деца и възрастни хора. Бързото разпространяване на тези услуги отразява практическата им приложимост, както и тяхната важна роля за превенция на риска от бедност и създаването на условия за пълноценното включване на уязвимите групи в обществото. Въпреки постигнатия напредък, съществуват сериозни предизвикателства, чието преодоляване налага предприемането на комплексни мерки и действия. Това ще създаде нови работни места в този сектор и ще осигури възможности за заетост на безработни с различна степен на квалификация. В краткосрочен и дългосрочен план, мерките, които България ще предприеме във връзка с усъвършенстването на предоставяните социални услуги са:

- Развитие на разгърнатата мрежа от услуги в общността и доставчици в цялата страна за по-добър достъп до качествени грижи за българските граждани ;
- Усъвършенстване на предоставяните социални услуги в общността с цел реинтеграция на пазара на труда на лица от неравнопоставените групи ;
- Разработване и разкриване на модели на превантивни социални услуги, предлагащи ранна степен на интервенция;
- Прекратяване на институционалния модел на грижа и създаване на механизъм за финансиране и постигане на устойчиво нарастване на финансовите средства за услуги в общността и в домашна среда;
- Подобряване на механизма за координация между системите за социална и здравна грижа, както относно политиките, така и относно участващите структури.

Съчетаването на мерки за достъп до пазара на труда, предоставянето на качествени социални услуги и осигуряването на адекватни доходи е подход за **социално включване**, който обхваща целия цикъл на живота на човека и допринася за превенция на предаването на бедността между поколенията. В най-голям риск от изпадане в бедност са лицата в неравнопоставено положение на пазара на труда, като безработни младежи, лица с намалена работоспособност, продължително безработни лица, безработни лица без образование и квалификация, по-възрастни безработни лица и др. Предлагащите възможности за активното включване на пазара на труда на безработните лица от уязвимите групи ще се съчетаят с действията за:

- Осигуряване на услуги, необходими за социалното включване на най-отдалечените от пазара на труда групи с акцент върху социалните умения и подобряване на индивидуалната социална работа с тези лица;
- Осигуряване на комплексна подкрепа на семействата, които полагат грижи за хора с увреждания и възрастни хора чрез подобряване на достъпа до социални услуги и тяхното качество, разширяване на мрежата на тези услуги в страната, деинституционализация, както и насърчаване на взаимодействието между здравните и социалните услуги;
- Модернизирани работата на институциите и доставчиците, работещи в областта на социалното включване и подобряване на взаимодействието между тях чрез повишаване на професионалния капацитет и мотивацията на служителите; повишаване на вертикалната и хоризонталната координация между институциите и взаимодействието им с доставчиците на услуги; подобряване на контрола, включително и чрез засилване на гражданския контрол; осигуряване на финансова устойчивост на услугите за дългосрочна грижа;
- Прилагането на иновативни подходи при предоставянето на интегрирани услуги за превенция и преодоляване на социалното изключване чрез повишаване на степента на използване на информационно - комуникационни технологии и технологични нововъведения в разработването, доставянето и ползването на услуги;

Недостатъчният брой изследвания и проучвания по различните измерения на бедността и социалното изключване и недостатъчната сравнимост на данните налага развитието на Система за мониторинг на бедността и социалното изключване. Изключително важно ще бъде осъществяването на постоянен мониторинг на влиянието на помощите и обезщетенията върху желанието за труд на трудоспособните лица. В тази област една от основните цели е насърчаване и активизиране на бенефициентите на системата за социално подпомагане да търсят работа. В краткосрочен план ще се работи за подобряване на информационното осигуряване на политиката за борба с бедността и социалното изключване от гледна точка на техните причини, измерения и проявления и въвеждане на системи за мониторинг, контрол на ефективността и ефикасността на предлаганите услуги и тяхното влияние върху заетостта.

### **3.2.5 Насърчаване на трудовата мобилност и управление на трудовата миграция**

Трудово-миграционната политика на България се прилага в рамките на Общностното право в областта на свободното движение на хора (свободно движение на работници, координация на социалната сигурност, граждански права, трудова миграция и интеграция).

Към настоящия момент българските граждани все още срещат трудности при своята мобилност в рамките на ЕС при продължаване на ограниченията за свободния достъп до пазара на труда за работници от България от определени държави-членки, съгласно Договора за присъединяване.

Като зачита правото на държавите-членки да прилагат такива ограничения до 31 декември 2013 г за достъпа до пазара на труда, ще бъдат предприети по-ефективни действия за създаване на позитивна нагласа към възможностите, които предлага трудовата мобилност и за популяризиране на положителното отражение на тази мобилност върху икономиките на всички държави членки на ЕС.

Предприетите действия в тази посока следва да доведат до предсрочно преразглеждане на съществуващите ограничения върху свободния достъп до европейските пазари на труда за българските работници и да ускорят процеса за пълното прилагане на законодателството на ЕС относно свободното движение на българските работници. В тази насока ще се съсредоточи работата на Службите по трудови и социални въпроси на МТСП в други държави-членки.

С цел мотивиране завръщането на висококвалифицираните български работници обратно в страната ще бъдат предприети действия, като се използва мрежата на Европейските служби за заетост (EURES), повиши се информираността за съществуващите възможности за реализация при новите икономически реалности в страната. Натрупаният опит на тези работници ще даде допълнителен тласък за развитие на българската икономика и ще бъде

своеобразен трансфер на практически знания и умения. В тази връзка ще продължи организирането на информационни кампании (трудови борси и дни) сред българските общности с участието на компетентните институции и работодатели от България.

За гарантиране на свободното движение на работниците и мобилността на работната сила, както и за постигане на ефективно функциониращ единен европейски пазар е актуален въпроса относно признаването на професионалната квалификация на чуждестранните работници. Необходимо е модернизиране на Общностното и националното законодателство в тази посока, така че да се улесни допълнително признаването на професионалната квалификация.

Политиката по трудова миграция следва ще бъде насочена в две основни направления: свободно движение на работници в ЕС и прием и интеграция на граждани от трети държави (икономически имигранти) в България, при отчитане на националните интереси.

Действията в областта на **свободното движение** включват участие при разработване и прилагане на политиката на Европейския съюз в областта на миграцията, чрез подготовка и приемане на пакет от мерки за унифициране на условията и процедурите за прием на отделни категории икономически имигранти (в т.ч. усъвършенстване на условията за влизане и пребиваване на научни работници, студенти и стажанти от трети страни, работници по вътрешнокорпоративен трансфер или сезонни работници, кодифициране на ниво ЕС и национално ниво на разпоредбите в областта на законната имиграция – чрез създаване на Имиграционен кодекс).

Ще се прилага миграционна политика в съответствие с произтичащите от членството в Европейския съюз ангажименти, която е съобразена с факта, че България е външна граница на Европейския съюз. Целта е спазване на основните човешки права чрез поддържане на баланс между свободата на движение на хора и предотвратяване на нелегалната трудова миграция. Ще се използва по-пълноценно мрежата EURES, като се осигури достъп до онлайн приложението за самообслужване „Match and Map“, което предоставя на потребителите ясна географска карта на предложенията за работа в ЕС, които отговарят на техния профил. Необходимо да се гарантира системното обявяване на национално и европейско равнище на всички подходящи свободни работни места от всички служби по заетостта. Ще продължи прилагането в пълнота на Общностното законодателство за свободен достъп до пазара на труда в България на гражданите на държави-членки на ЕС/ЕИП и Швейцария – за свободно движение на работници и координация на системите за социална сигурност. Гражданите на ЕС/ЕИП, а също и лицата с предоставен статут на бежанец или хуманитарен статут могат да се регистрират в дирекциите „Бюро по труда“ и да ползват всички услуги по заетостта, да се включват в обучения, програми и мерки, които са достъпни за българските граждани.

Ще се предприемат мерки за по-добро гарантиране упражняването на правата на българските граждани като граждани на ЕС – свободно движение особено на младите хора, пребиваване, граждански права, социална сигурност, равно третиране. Ще се повиши осведомеността за правата, предоставени от законодателството на ЕС в областта на борбата с дискриминацията, равенството между половете и свободното движение на работниците, като се създадат по-ефективни канали за комуникация и предоставяне пълен достъп до информацията относно правата и задълженията на работниците на територията на ЕС.

Службите по трудови и социални въпроси (СТСВ) към посолствата на България в държавите, в които пребивават голям брой български граждани, ще взаимодействат с централната и местната власт на съответната държава-членка; ще съдействат на българските граждани да упражняват правото си на свободно движение в Общността. Тези служби ще предоставят навременна и адекватна информация за условията за труд и живот в приемащите страни, ще организират на място информационни кампании, трудови борси; ще усъвършенстват услугите по информиране и консултиране относно упражняването на правата, произтичащи от Общностното право относно свободното движение на работници в ЕС, здравното осигуряване, пенсионното осигуряване и др. Ще се предоставя информацията относно правата в ЕС и лесен достъп до услуги за персонализирана помощ чрез портала „Вашата Европа - Съвети“ и Solvit.

По отношение на **приема и интеграцията на граждани от трети държави (икономически имигранти) в България**, при отчитане на националните интереси ще се приеме Национална програма по законна миграция и интеграция (2013 – 2015), представляваща осъвременена преработка на Националната стратегия на Р България по миграция и интеграция (2008 -2015), в съответствие с Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2011-2020). Ще се провежда балансирано управление на приема и интеграцията на граждани от трети страни. Ще се развиват правните и административните инструменти за прием на имигранти и други законодателни и административни мерки, свързани с интеграцията в обществото на приетите имигранти и членовете на техните семейства, комплекс от мерки за борба с нелегалното пребиваване и заетост. Ще се привлича висококвалифициран имигрантски поток – чрез прилагане на механизма за „Синя карта на ЕС”, съобразно потребностите на работодателите. Ще се насърчава достъпа на лица от български произход до националния пазар на труда. За осъществяване на този приоритет ще бъде необходимо създаването на подходяща информационна система, която да осигури количествена и качествена база данни за формиране на адекватна политика за управление на трудовата миграция.

### **3.3. Подкрепа за повишаване търсенето на работна сила**

#### **3.3.1 Насърчаване на заетостта и осигуряване на качествена работна сила, особено за приоритетните за развитието на икономиката отрасли и за намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда**

Насърчаването на заетостта и осигуряването на качествена работна сила е от голямо значение за повишаване на заетостта, особено за секторите, които произвеждат крайна продукция с по-висока добавена стойност, с цел повишаване конкурентоспособността на икономиката. Преди всичко това са „Информационни и телекомуникационни технологии”, „Еко-технологии” и „Здравните иновации”.

Икономическото възстановяване и създаването на нови работни места ще бъде подкрепено и чрез приоритетно стимулиране на високотехнологичните сектори, въвеждане на ниски прагове за получаване на сертификат за клас инвеститор, обвързване на инвестицията със създаването на работни места, признаване за инвестиции и вложенията в работната сила, субсидиране от държавния бюджет част от разходите за наетата работна сила и др.

Създаването на нови работни места и то качествени се осъществява в иновативна инфраструктура. Осигуряването на необходимата работна сила за тези работни места е приоритетна задача. Ще се създават технологични паркове, технологични центрове, високотехнологични бизнес инкубатори, центрове/офиси за трансфер на технологии, която да осигури висока скорост на иновациите до пазара. Ще се създават и развиват индустриални зони; ще се осигури подкрепа на научните изследвания и научната инфраструктура, ще се изграждат центрове за върхови постижения в областта на науката и иновациите. Ще се подобрява свързаността на университети, училища, изследователски центрове и ще се развива и разширява изследователската мрежа като среда за инкубиране на модерни интернет технологии. Заетостта в областта на туризма се отличава със сезонен характер, но потенциалът за създаване на работни места е голям и за широк диапазон от квалификации и умения, а също и в слабо развити региони. В тази връзка ще се осигури подкрепа за развитието на природни, културни и исторически атракции; организиране на събития с регионален и национален обхват на действие; развитие на инфраструктура за туризъм и на туристически атракции; насърчаване на алтернативните форми на туризъм и др. с цел намаляване на сезонността.

**За намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда** ще продължи прилагането и ще се развива регионалният подход при разработване и изпълнение на програми за обучение и заетост, като се отчитат характеристиките на местните пазари на труда, специфичните регионални потребности и ресурси за развитие до 2020 г. Ще се интензифицира връзката на регионалните програми с приоритетите на съответната областна стратегия за развитие и на регионалните и общинските планове за

развитие. Планираните дейности ще разширят своя диапазон - екологични дейности, развитие на туризма, опазване и съхранение на културното наследство. Ще се разработват и финансират нови програми за решаване на възникнали проблеми на местните пазари на труда.

С помощта на финансиране по оперативна програма „Регионално развитие” ще се разкрият нови работни места при строителството, реконструкцията, обновяването и/или оборудването на инфраструктура за услуги в семейна среда и в общността; за инфраструктура за дългосрочна грижа за възрастните хора, за осигуряване на достъпна физическа среда за хората с увреждания чрез строителство, реконструкция, обновяване и/или оборудване на публични сгради и селищната инфраструктура; при строителството на съвременни социални жилища за настаняване на уязвими, малцинствени и социално слаби групи от населението.

### **3.3.2 Повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда (flexicurity)**

Възстановяването на икономическия растеж, необходимостта от увеличаване на заетостта и укрепването на социалната кохезия налагат въвеждането на нови форми на баланс между гъвкавост и сигурност на пазара на труда. Подходът „флексикюрити” и неговите принципи предоставят възможност за предприемане на координирани действия, които подкрепят по-доброто функциониране на пазара на труда и по-доброто адаптиране към промените. За постигането на баланс между гъвкавост и сигурност ще се прилагат, с активното участие на всички заинтересовани страни, балансиращи политики и мерки в рамките на четирите компонента на „флексикюрити”. За целта ще продължат действията за развитието на:

**Гъвкави и надеждни договорни отношения с оглед намаляване на сегментацията на пазара на труда чрез:**

- развитие на двустранния социален диалог и колективното договаряне с оглед осигуряване на благоприятни условия на труд и заплащане при отчитане интересите на работодателите и работниците;
- развитие на вътрешната гъвкавост с оглед приспособяване на работодателите и работниците към непрекъснатите промени;
- активно прилагане на гъвкавите форми на заетост, включително чрез развитие на дейността на предприятията, които осигуряват временна работа;
- ограничаване на неформалната заетост и недеklarираните доходи от труд, включително чрез иновативни подходи и мерки, прилагани на национално и местно ниво, и засилен контрол от страна на данъчни власти, контролни и регулаторни органи с оглед спазването на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство;
- гарантиране наемаването на всички работници и служители на договори, предоставящи достъп до социално осигурителни права, учене през целия живот; социална закрила; финансова защита; безопасни и здравословни условия на труд.

Действията в областта на елементите от флексикюрити „Учене през целия живот за осигуряване на непрекъснато адаптиране и подобряване на пригодността за заетост на работната сила” и активна политика на пазара на труда, подкрепяща преходите между различни статуси на пазара на труда са изложени в предходните части на стратегията.

По отношение на елемента „Модерна система за социална сигурност, предоставяща гарантирани доходи и подкрепа, насърчаващи участието на пазара на труда” се предвижда:

- обезпечаване на дългосрочната стабилност на системата за социална сигурност чрез преоценяване на размерите и източниците на приходи с цел подобряване на обхвата и размерите на предоставяните обезщетения, помощи и услуги;
- развитие на гъвкави системи за изплащане на обезщетения и помощи, насърчаващи преминаването от безработица към заетост, като едновременно с това се гарантират доходите на уязвимите групи за ограничаване риска от бедност;
- развитие на дейностите за трайно завръщане на пазара на труда на лица в трудоспособна възраст, получаващи месечни социални помощи с цел фокусиране на системата за социално подпомагане към най-нуждаещите се лица и семейства;

- подобряване качеството на предоставяните социални услуги и достъпа до тях и развитие на интегрирани междусекторни услуги, отговарящи на конкретните потребности на нуждаещите се;
- реформиране на системата по здравеопазване с цел постигането на дългосрочна финансова устойчивост на здравната система при едновременно подобряване на качеството и достъпа до здравни услуги за населението.

### **3.3.3 Подкрепа за предприемачеството и подобряване на бизнес средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес**

В тази връзка е необходима промяна т.е преминаване от икономика, базирана на производствените фактори, включваща макро, политическа и правна стабилност, подобряване на човешкия капитал, ефикасна базова инфраструктура, намаляване на регулативната тежест за правене на бизнес, към икономика базирана на инвестиции, а именно повишаване на местната конкуренция, технологична инфраструктура, стимули и правила за насърчаване на производителността и формиране на клъстери. Наред с това е на дневен ред и към икономика, базирана на иновации, която създава уникална стойност, като включва усъвършенствани умения на работната сила, научни и технологични структури, стимули и правила за насърчаване на иновациите и модернизиране на клъстери.

Подкрепата за **малките и средните предприятия** е ключова за запазване на заетостта в преобладаващия брой фирми в страната и генератор на нова заетост. Предвижда се улесняване на достъпа до финансиране в подкрепа на инвестициите и нуждите от оборотен капитал на малките и средните предприятия. Ще се работи за стимулиране на външотърговския капацитет и конкурентоспособността на българските фирми на външните пазари, чрез повишаване капацитета на МСП в областта на външната търговия, подкрепа за участия в бизнес-форуми, панаири, изложения и обмяна на добри европейски практики. Ще се поддържа национален експортен интернет портал и база данни на български предприятия с експортен потенциал. Ще се създаде унифицирана информационна система и база данни, предоставяща свободен достъп и възможности за търсене на партньори и за достъп до секторна, аналитична и маркетингова информация. Ще се осигури подкрепа на иновационната активност чрез продължаване на усилията за по-добро усвояване на европейските фондове, с цел подобряване достъпа до финансиране и реализиране на положителен ефект върху заетостта. Ще се стимулира преориентирането на МСП към определени ниши, заемани на основата на специфични конкурентни предимства и иновативни продукти с по-висока добавена стойност, съчетани с реализиране на почасова и гъвкава заетост, както и насърчаване на участието им в клъстери.

Повишаването на квалификацията на заетите в микро, малките и средните фирми е основен фактор за конкурентоспособност, който не се използва пълноценно поради липсата на време и ресурс на работодателя да инвестира в своя персонал и да замени с други работници, тези които се обучават. Затова ще се развиват подходящи форми на обучение (дистанционни, съботно-неделни, самостоятелни и др.), ще се осигурява повече информация, достъп до обучение за заетите, субсидиране на разходите и др.

Стратегията на България за привличане на чуждестранни инвестиции комбинира традиционни сектори и сектори на бъдещето с цел създаването на устойчиви индустриални клъстери като: Електроника и електротехника, транспортно оборудване и машиностроене, химическа промишленост и пластмаси, ХВП, логистика, IT аутсорсинг – сектори с висок приоритет, в които България има определени конкурентни предимства /традиции, география, работна сила, ценово предимство/ и които имат голям потенциал за развитие на експорта, заетостта и регионалното развитие. Страната има традиции и дадености, които може да надгражда и развива в областта на чистите технологии и био-технологиите.

Подкрепата за стартиране на бизнес и развитието на конкурентоспособни предприятия ще се осъществява чрез обучение на предприемачите и предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за стартиране на бизнес. Приоритет ще е обучението на

младежите в предприемачески умения за създаване на конкурентоспособен малък и среден бизнес, както и на нагласи за развитие на бизнес и предприемачество сред младежите, завършващи средни професионални училища.

Насърчаването на предприемачеството сред безработните лица предполага осигуряване на обучение, консултиране и информиране при ползването на финансови средства за стартирането на самостоятелна стопанска дейност от безработни лица. Обединяването на институциите за изграждане на предприемаческа култура у населението и разширяването на дела на производствата с висока добавена стойност и тези за износ включва:

- Развитие и разширяване на мрежата от бизнес инкубатори и бизнес центрове и осигуряване на съдействие в дейността им на посредници между бизнеса и заобикалящата го среда; Развитие на мрежата от центрове за обучение по предприемачество в училища и университети
- Подобряване и усъвършенстване на пакета услуги, предлаган чрез бюрата по труда на лица, желаещи да започнат самостоятелна стопанска дейност; Обучение за въвеждане на международни стандарти за качество и безопасност;
- Развитие на публично – частното партньорство при предоставяне на услуги за стартиране и развитие на бизнес в региони с по-неблагоприятни социално-икономически характеристики;
- Подобряване на достъпа до финансиране на микро, малките и средните предприятия.
- Намаляване на времето, необходимо за получаване на лицензии и разрешителни за стартиране и развитие на конкретна стопанска дейност.

Наред с развитието на предприемаческата култура и на възможностите за стартиране на бизнес, все по-важно значение ще има иновативността на бизнес идеите и приносът им за повишаване на конкурентоспособността на българската икономика:

- Ще бъде създадена мрежа от организации в подкрепа на бизнеса, включваща институции, които подпомагат предприемачеството и предоставят широк набор от информационни и консултантски услуги за стартиращи и съществуващи малки и средни предприятия;
- Значително ще бъде подобрена българската иновационна система за по-лесен трансфер на иновации в производствената среда чрез развитие на технологични паркове, инкубатори, офиси за трансфер на технологии и др. за подобряване на връзката наука (вкл. университети) - бизнес;
- Подобряване на възможностите за рисково финансиране, защита на авторското право и други фактори, които оказват влияние върху възможностите за превръщане на иновативните идеи в проспериращ бизнес;
- Насърчаване на бизнес кооперирането и клъстерите с цел максимизиране на положителния ефект от обединяването, икономия от мащаба и подобрения достъп до иновации. Ще бъде предоставяна подкрепа на нововъзникващи или вече съществуващи клъстери, за подобряване на икономическото им представяне, за стимулиране на иновационните им дейности, за превръщането им в иновативни клъстери.

Като част от иновационната система на страната е изграждането и функционирането на индустриална зона във всеки средно голям град и високотехнологични паркове, базирани на научна и изследователска дейност в 4-5 града в България.

### **3.3.4 Насърчаване на заетостта на „зелени работни места”.**

Ключов приоритет в Стратегията „Европа 2020“ е постигането на устойчив растеж, насочен към насърчаване на по-екологична и по-конкурентоспособна икономика, основана на ефективно използване на ресурсите. Поставените конкретни цели пред европейските държави в областта на климатичните промени и енергията изискват емисиите на парникови газове да намалееят с 20% (или дори с 30%, ако бъдат изпълнени условията) в сравнение с нивата от 90-



те години, добиване на 20% от енергията от възобновяеми източници, увеличаване на енергийната ефективност с 20%. Националните цели за България в тази област са за намаляване на емисиите на парниковите газове, достигане на 16% на възобновяемата енергия в брутното крайно потребление на енергия и повишаване на енергийната ефективност с 25% до 2020 г. Постепенният преход към конкурентоспособна и нисковъглеродна икономика, основана на ефективно използване на ресурсите, променя профила на заетостта, тъй като се създават нови работни места, част от съществуващите се променят, а друга част – се закриват.

„Зелената“ икономика е ключов сектор с потенциал за разкриване на работни места. Прогнозите са за ръст в заетостта в екологичната икономика на европейските държави и за създаване на 5 млн. работни места до 2020 г. в секторите на енергийната ефективност и енергията от възобновяеми източници.<sup>20</sup>

Насърчаването на „зелените работни места“ (регламентирано в Закона за насърчаване на заетостта през 2010 г.) ще продължи чрез субсидиране на заетостта на безработни лица на такива работни места, като стимулите ще се диференцират за насърчаване на качествените „зелени работни места“.

За да бъде успешен преходът към икономика с ефективно използване на ресурсите, също така ще се разработят и реализират проекти, които стимулират потенциала за създаване на „зелени работни места“. В този процес същевременно отмират определени производства и поради това важно значение имат мерките за ограничаване на риска от структурна безработица. Те следва да са интегрална част от регионалните планове за развитие на районите от ниво 2.

Ефективна подкрепа ще бъде осигурена чрез реализирането на мерки, които финансират определени разходи на работодателите и допринасят за осигуряването на заетост на лица от уязвимите групи на пазара на труда. Създаването на стимули за работодателите от „зелената“ икономика ще насърчи разкриването на нови работни места, които в противен случай не биха били разкрити и ще ограничи негативните последици от икономическата криза върху пазара на труда.

Преходът към нисковъглеродна и ресурсно-ефективна икономика променя профила на работните места, като от работниците и служителите се изисква да притежават нови умения в отговор на потребностите и изискванията на работните места и в т.ч. т.нар. „зелени умения“. Новите „зелени работни места“ налагат промени в изискващите се традиционни умения, като за целта с финансиране от Европейския социален фонд ще се осигурява обучение за придобиване или надграждане на умения и подобряване на адаптивността на служителите и предприятията. Перспективата за изпълнение на „зелени“ проекти от екипи, които обединяват различни специалисти, изисква специализирано обучение, ориентирано към постигане на резултати, което включва: стратегическо планиране, анализ на риска, координация, ръководство и управленски умения и др. Позитивна роля имат и проучванията и прогнозите относно потребностите от обучение на служителите и работниците във връзка с прехода към икономика с ефективно използване на ресурсите. По този начин ще се създадат условия за изпреварващо инвестиране в човешки ресурси и ограничаване на риска пред бизнеса от недостиг на квалифицирани кадри.

Условие за качество на „зелените“ работни места са здравословните и безопасни условия на труд. На основата на наблюдения и анализ относно проблемните области за качеството напр. в сферата на санирането на сградите, инсталирането на слънчеви панели и др. ще бъдат реализирани мерки за подобряване на качеството на „зелените работни места“, които имат позитивен ефект не само за природата, но и за работещите.

---

<sup>20</sup> Towards a job-rich recovery, Communication from the commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions

### **3.3.5 Насърчаване на заетостта на „бели работни места”<sup>21</sup> включително в областта на социалните услуги за социално включване и превенция на социалното изключване.**

Социалните услуги, които подпомагат и разширяват възможностите на хората за самостоятелен начин на живот, притежават потенциал за създаване на работни места. Предоставянето на достъпни, качествени и ефективни услуги, съобразени с потребностите на хората, които се нуждаят от тях, е ключов елемент в подкрепата на уязвимите групи, тъй като подпомагат и разширяват техните възможности за социално включване и пълноценна реализация в обществото.

Поради тенденцията на застаряване на населението и намаляване на възможностите лица от семейния кръг да полагат грижи за деца и възрастни, търсенето на подобни услуги ще нараства в средносрочна перспектива. Широкият обхват и бързият растеж на сектора на „белите работни места” предопределят неговата ключова роля в разкриването на нови работни места през следващите години.

Социалните услуги, насочени към деца, възрастни и хора с увреждания се разглеждат като дейности, които подпомагат и разширяват възможностите на лицата да водят самостоятелен начин на живот. За развитие на системата на социални услуги допринасят реформите, насочени към деинституционализация и предоставяне на повече услуги, базирани в общността и в семейна среда.

Предвижда се приоритетно развитие и увеличаване на броя на предлаганите услуги в общността, подобряване на тяхното качество, гарантиране на стабилност и финансова устойчивост на социалните услуги, както и на процеса на деинституционализация. В дългосрочен план политиката в тази област ще бъде ръководена от следните приоритетни цели: деинституционализация и разширяване на достъпа до услуги чрез изграждане на адекватна мрежа от социални услуги, предлагани в общността и в домашна среда; разработване и разкриване на модели на превантивни социални услуги, предлагащи ранна степен на интервенция; повишаване качеството на услугите; създаване на работещ механизъм за финансиране и постигане на устойчиво нарастване на финансовите средства за услуги в общността и в домашна среда; по-добро взаимодействие и координация между здравните и социалните услуги и др.

За насърчаване на „белите работни места” в отговор на нарастващите обществени потребности ще се предприемат целенасочени действия за:

- Предоставяне на качествени и ефективни социални услуги, базирани в общността и в семейна или близка до семейната среда, които са с потенциал за заетост; развитие на системата на социални услуги в дневни центрове, центрове за социална рехабилитация и интеграция, защитени жилища, преходни жилища, звена „Майка и бебе”, центрове за настаняване от семеен тип, центрове за обществена подкрепа, кризисни центрове и др., които осигуряват заетост на безработни лица;
- Развитие на социалното предприемачество и създаване на социални предприятия<sup>22</sup> за осигуряване на заетост, предоставяне на услуги и/или други форми на пряка подкрепа;
- Разширяване на схемите за предоставяне на услугите „личен асистент“ и „социален асистент“ в национален мащаб;

<sup>21</sup> Понятието „бели работни места» включва работните места в областта на здравните и социалните услуги. През 2000 г. заетите лица в сектора на „белите работни места” в Европейския съюз са около 19 млн., а през 2010 г. - 22 млн. души. Според прогнози през 2020г. в сектора ще бъдат заети около 23 ½ млн. души, които са 10% от всички заети в Европа<sup>21</sup>. Профилът на заетостта на „бели работни места” обхваща работещите в медицински центрове и хосписи, както и ангажираните в социални дейности за предоставяне на грижи за възрастни, хора с увреждания и деца.

<sup>22</sup> Социалните предприятия работят на пазара като доставят стоки и услуги по предприемачески и иновативен начин и използват реализираните печалби за социални цели. Социалните предприятия предоставят социални услуги, предназначени за уязвими потребители, като достъп до жилище или до грижи, помощ за възрастни хора или инвалиди, приобщаване на рискови групи, грижи за деца, достъп до работа, образование, справяне със зависимости и др.

- Развитие на интегрирани услуги за ранно детско развитие за деца от 0-7 г. възраст и техните семейства;
- Развитие на интегрирани междусекторни услуги, с акцент върху взаимното обвързване на социалните и здравни грижи, съобразени с индивидуалните потребности на нуждаещите се лица;
- Осигуряване на качествени и достъпни услуги за отглеждане на малки деца по схеми, финансирани от Европейския социален фонд и включване в заетост на безработни лица;
- Създаване на система за непрекъснато обучение и повишаване на квалификацията на заетите лица в сферата на социалните услуги с оглед прилагането на съвременните стандарти за медицински и социални грижи; в т.ч. обучение за специализирани умения, включително умения в областта на информационните и комуникационните технологии, както и междуличностни и социални умения; обучение, адаптирано към потребностите на по-възрастните работници; дистанционно обучение и самообучение на лицата, ангажирани в предоставянето на грижи за деца и възрастни; валидиране на придобити знания, умения и компетентности в процеса на самостоятелно и неформално учене и по време на работа при предоставяне на грижи за деца и възрастни.

### **3.3.6. Разпространение на иновативни форми на организация на работа, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда и насърчаване на инвестициите в човешкия капитал**

В съвременните условия постигането на по-висока производителност, конкурентоспособност и ефективност на работата изисква прилагане на иновативни форми на организация на труда и управление на човешките ресурси. За тази цел ще се насърчава ефективното използване на работното време и прилагане на гъвкава организация на работното време в съответствие с особеностите на трудовия процес, включително работно време с променливи граници, сумирано изчисляване на работното време и др.; осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; осъществяването на регулярни анализи на съдържанието на трудовите задачи и оценка на индивидуалните постижения; разработването на трудови стандарти, осигуряващи ефективно използване на ресурсите и високо качество на произвежданите продукти и услуги; непрекъснатото обучение на персонала.

С цел устойчиво намаляване на трудовите злополуки и професионални заболявания и гарантиране на непрекъснато подобряване на здравето на работещите, развитието на политиката по безопасност и здраве при работа ще продължи в следните приоритетни направления: поддържане на устойчива правна рамка, определяща задължителни минимални изисквания за всички участници в трудовия процес; ефективно прилагане на законодателството по безопасност и здраве при работа; активно участие на социалните партньори на всички нива чрез тристранния и двустранния социален диалог; превенция на професионалните и здравни рискове; оказване на помощ и консултации на институциите и звената, работещи в сферата на условията на труда на национално и регионално равнище.

### **3.3.7 Развитие на индустриалните отношения и социалното партньорство**

За успеха на политиките по заетостта от решаващо значение е наличието на консенсус по отношение на изпълняваните действия. В много случаи отговорност за разработването и изпълнението им носи не само правителството, но и социалните партньори. От особена важност е да се следва общия път, по който се създават условия за устойчиво разкриване на качествени работни места в бъдеще, като социалните партньори имат активна роля на всички равнища при подготовката и изпълнението на тези действия. В тази връзка ще се работи за засилване участието на социалните партньори на национално равнище. Те ще имат все по-важна роля при изготвянето на законодателни предложения в областта на пазара на труда, при

модернизирането на системите на заплащане, определянето на минималната работна заплата и минималните осигурителни доходи по основни икономически дейности и квалификационни групи професии, ограничаване на нерегламентираната заетост и сивата икономика, цялостния процес на управление на използването на средствата от оперативните програми на ЕС. Те ще оказват все по-силно влияние върху реализирането на структурни политики посредством тристранните консултации в областта на заетостта, социалната сигурност, изпълнението на мерки за учене през целия живот и др.

Ще се развива социалното партньорство на браншово и секторно равнище. През периода до 2020г. ще се засили значението на браншовите и секторните организации на социалните партньори във връзка с развитието на политиките за заетост, обучение и кариерно развитие. Съществен принос се очаква по-конкретно при прилагането на Националната квалификационна рамка чрез разработване на секторни рамки за квалификации, прилагани от група компании, принадлежащи към един и същ отрасъл, с цел задоволяване на общите нужди от обучение, при извършване на описание на профили на професии, при валидиране на знания и умения придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, при външно оценяване на резултатите от обучение и др. Налице е голям потенциал за развитие на индустриалните отношения на ниво предприятие, да се осигури сътрудничество и диалог при уреждане на трудовите и осигурителните отношения, както и относно условията на труд на наетите. Ще се засили ролята на колективните преговори, колективните трудови договори, информирането и консултирането, доброволното уреждане на трудовите спорове, изработването и прилагането на стандартите на Корпоративната социална отговорност. Ще се насърчават социалните партньори да разработват активни подходи при адаптиране на предприятията и наетите лица към промените и преструктурирането на икономиката и пазара на труда.

### **3.3.8. Модернизиране на институциите на пазара на труда.**

В качеството си на институция, която разработва, координира и провежда държавната политика в областта на заетостта и обучението на безработни и заети лица, и осигурява защита на националния пазар на труда, Министерството на труда и социалната политика ще развива своя капацитет за разработване и прилагане на политиките в областта на заетостта и пазара на труда. Създадено по проект ще продължи да функционира като постоянна структура Националното звено за прогнозиране развитието на пазара на труда в България. Ще се реализира Електронен национален квалификационен барометър, който ще обобщава количествена и качествена информация от различни източници за образованието, заетостта, безработицата, търсенето на работна сила и ще предоставя регулярна информация за професиите, квалификациите и свободните работни места.

Ще се осъществи нова оценка на ефекта от активната политика на пазара на труда, в контекста на принципите на доброто управление на публичните политики. Получените резултати ще бъдат дискутирани с представители на други институции на пазара на труда и социални партньори, което ще допринесе за набелязването на приоритетни направления за бъдещото развитие на политиката. Чрез обучение ще се развива капацитета на служителите от институциите на пазара на труда и социалните партньори да организират и провеждат извършването на оценки на ефектите от активните политики на пазара на труда.

С оглед подобряване на качеството и ефективността на административното обслужване, се планира поетапно реализиране на проект за електронно правителство. Предвижда се развитие и усъвършенстване на системата за управление на качеството на МТСП, в зависимост от БДС EN ISO 9001& 2008. Работи се в посока към по-висока информираност на гражданите и увеличаване на прозрачността и отчетността в администрацията на министерството. Надгражда се интегрирана информационна система на институцията.

**Агенцията по заетостта** ще извършва нови дейности, с които да отговори на новите икономически и социални потребности. Модернизирането на АЗ ще доведе до разширяване на пазарния ѝ дял, като обществен посредник на трудовия пазар, ефективна интеграция на

България на Европейския трудов пазар, развитие на услугите по заетостта и качествено им предоставяне в съответствие с очакванията и потребностите на търсещите работа лица, безработните и работодателите.

Сред основните приоритети за модернизирание на изпълнителната агенция са:

- Поддържане, непрекъснато подобряване и развитие на системата за управление на качеството, съобразно БДС EN ISO 9001/ 2008; Въвеждане на стандарти за изпълнение на услугите; Повишаване информираността на гражданите и увеличаване на прозрачността и отчетността при провеждане на политиката по заетостта; Изграждане на интегрирана информационна система; Поетапно реализиране на проекта за електронно правителство; Администриране и контролиране на предоставени дейности, присъщи на Агенцията по заетостта, за изпълнение от външни доставчици на услуги;
- Развитие на “многоканалното” предоставяне на услуги на клиентите на бюрата по труда, осигуряване във всички дирекции “Бюро по труда” на зона за самоинформиране на търсещите работа лица (с терминали, информационни материали и др.); мобилни центрове за услуги;
- Внедряване и прилагане на система за управление на качеството на предоставяните услуги и система за управление на удовлетвореността на клиентите, която ще даде възможност за систематична обратна връзка с клиента, в отговор на Европейския стандарт “Фокус върху клиента”; Разширяване на обхвата и подобряване качеството на посредническите услуги и увеличаване броя на бюрата по труда, в които е въведен моделът на обслужване „едно гише”;
- Разширяване обхвата на предоставяните електронни услуги чрез интернет и е-трудова борса за търсещите работа лица и работодателите; Организиране на импулсни центрове в градове, в които предстои търсене на работна сила при стартиране на мащабни инвестиционни проекти; Създаване на специализирани екипи за работа с ключови работодатели, със стратегическо значение за регионите; Въвеждане на постоянна практика на локални трудови борси и информационни дни – общи и специализирани;
- Подобряване на материалната база - предоставяне на необходимата инфраструктура и оборудване, ремонт на сгради по съвместни проекти и финансиране, както и създаването на Бюро по труда “еталон” по отношение на информационните зони, цветово и архитектурно оформяне на вътрешните пространства;
- Осигуряване на необходимия персонал за качествено извършване на услугите в съответствие с европейските норми на обслужване и при нарастващ брой клиенти на системата в резултат от обогатяването на услугите и активирането на неактивните лица, вкл. чрез назначаване на психолози и мениджъри на случай;
- Периодично обучение и гъвкаво работно време на служителите - обучение на персонала за: създаване на капацитет за предоставяне на посреднически услуги, за по-нататъшна реализация и управление на програми и проекти;
- Регистрацията в бюрата по труда да не се обвързва с ползване на услуги от други институции; развитие на електронния обмен на информация с другите институции;
- Създаване на териториална структура (брой ДРСЗ и ДБТ), адекватна на социално-икономическото деление на страната и функциите на Агенцията по заетостта чрез децентрализиране на правомощията и дейностите по предоставяне на услуги и управление на ресурси и предоставяне на по-големи права и отговорности на регионалните структури. Централната администрация на Агенцията по заетостта ще продължи да изпълнява ролята на координатор по отношение работата на ДБТ и ДРСЗ;
- Регулярно проучване от Агенцията по заетостта на потребностите на бизнеса от работна сила с определена квалификация на местно и национално ниво;
- Подобряване на сътрудничеството между Агенцията по заетостта, като обществена служба по заетостта, частните трудови посредници и предприятията, които

осигуряват временна работа; разширяване на участието на Агенцията по заетостта в EURES мрежата за обмен на работни места в рамките на Европейското икономическо пространство. Това ще окаже позитивно влияние върху трудовия пазар, особено в региони с ограничено предлагане на свободни работни места.

Ще се създадат 10 центъра за кариерно развитие към дирекции „Регионална служба по заетостта” и Централната администрация на Агенцията по заетостта, които ще бъдат насочени към консултиране на заети лица, включително самостоятелно наети. В рамките на дейността на центровете, се предвижда организиране и провеждане на „Дни на кариерата”, предназначени за потребителите на услугите на центровете. Ще бъдат развити инструментите за измерване на ефективността и ефикасността от работата на Агенцията по заетостта на национално и регионално равнище. Ще се развие системата за обратна връзка с потребителите на услуги по заетостта и превръщането ѝ в коректив на дейността на Агенцията по заетостта и нейните териториални структури. Ще се задълбочава социалното партньорство и създаване на публично-частни партньорства в сферата на услугите по заетостта, в това число при усъвършенстване на регистрационните режими, аутсорсване на дейности. Ще се насърчава междуинституционалното взаимодействие и сътрудничество, в т.ч. със съответните частни доставчици на услуги по заетостта и гражданския сектор. Създаването на ефективна мрежа и модели за междуинституционално сътрудничество и координация, както и засилване на сътрудничеството е условие за подобряване на достъпа до услуги по заетостта и тяхното ефективно развитие в цялата страна. Тези дейности ще подобрят информираността на институциите и доставчиците на услуги за възможностите за обучение, развитие и прилагане на информационни системи, бази данни, управление и предоставяне на услуги.

Повишаване ефективността на контролната дейност на **Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”** ще се осъществява чрез разработване и внедряване на информационна система, която да осигури актуална и надеждна информация за условията на труд и спазването на трудовото законодателство в предприятията в страната. Организиране на информационни дни с участието на представители на други органи и институции, социални партньори, гражданите и бизнеса за представяне на предлаганите от ИА ГИТ електронни услуги и възможностите за достъп до информация. Публикуване на сайта на ИА ГИТ на добри практики, разработка на достъпни за използване от работодателите инструменти за оценка на професионалния и здравен риск, разпространение на материали, свързани с превенция на рисковете на работното място и създаване на здравословни работни места. Ще продължават действията за ефективен и ефикасен контрол по спазване на законодателството, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, трудовите и служебните правоотношения и заетостта. В краткосрочен план се предвижда разработване на система за управление на професионалните и здравните рискове в предприятията. Предвижда се съставянето на профили по безопасност и здраве при работа по икономически дейности и модели на системи за управление на дейността по безопасност и здраве. Предстои разработване на практически инструменти за оценка на риска на работното място. Ще се осъществи реорганизация на дейността на ИА ГИТ, съобразно подходящи добри европейски практики, с оглед повишаване качеството на работа на институцията и гарантиране на ефективното прилагане на трудовото законодателство. С цел непрекъснатото подобряване на дейността, ще се осъществява вътрешен мониторинг и коригиращи действия. Участниците в трудовия процес ще бъдат подпомогнати относно правилното прилагане на нормите на трудовото право, общественото осигуряване и безопасността и здравето при работа, чрез разработване и популяризиране на минимум два кодекса на „добри практики”, технически правила и ръководства.

**Агенцията за социално подпомагане** продължава своята дейност, насочена към изпълнение на държавната политика в областта на социалното подпомагане и закрила на детето, осъществяване на дейности по отпускане на социални помощи и предоставяне на социални услуги. В краткосрочен план, продължават целенасочените усилия на институцията в посока подобряване адекватността и устойчивостта на системите за социална закрила и социално включване. Основни приоритети в посока надграждане на институционалния капацитет и повишаване качеството и ефективността на предлаганите социални услуги са:

- Гарантиране на социалната защита на уязвими групи от населението чрез по-добра целенасоченост на социалните помощи, прилагане на диференциран подход, усъвършенстване на нормативната уредба в сферата на социалното подпомагане и оптимизиране на институционалната структура, свързана със социалната защита на най-нискодоходните и рисковите групи от населението.
- Приоритетно разкриване на нови форми на социални услуги, предоставяни в общността, с оглед на по-високата им ефективност и по-ниската им себестойност в сравнение с институционалните услуги.
- Създаване на мрежа от интегрирани услуги за ранно детско развитие, подобряване на системата за подкрепа на децата и семействата чрез законодателни реформи и ефективно подпомагане на семействата с деца, както и развитие на процеса на деинституционализация на грижата за деца.
- Развитие на капацитета на служителите на Агенцията за социално подпомагане, с което ще се осигури съответствие между социалната практика, потребностите на системата за социална работа и равнището на професионална компетентност на кадрите. С цел развитие на капацитета на системата за планиране и управление на социалните услуги, ще се идентифицират и анализират ефективността и добрите практики при управлението и предоставянето на социални услуги по места. Ще се направи оценка на нуждите от обучение на служители на общинските администрации с цел управление, контрол на качеството и възлагане на управлението на социалните услуги.

#### **IV. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2013 - 2020Г.**

##### **4.1. Институционално и финансово осигуряване на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г.**

Изпълнението на заложените в Стратегията приоритети изисква изразходването на значителни финансови ресурси. Заложените мерки ще се финансират чрез различни видове финансови инструменти като освен средствата от Държавния бюджет ще се използват и средства от Структурните фондове, Кохезионния фонд на ЕС и Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони; международни източници; средства на работодателите, общините, местни юридически лица (донори), НПО; други източници.

Общо за периода 2013 – 2020 г. индикативният финансов ресурс предвиден за изпълнение на Стратегията по заетостта е 1 941.7 млн. лв. Тук се включват както средства от държавния бюджет за реализация на активната политика на пазара на труда – 737 млн. лв., така и средства от Европейския социален фонд за периода 2013 – 2029 г. – 1 204.7 млн. лв.

В условията на действащ паричен съвет и в процес на възстановяване от глобалната икономическа криза от изключителна важност е наличните ресурси да се изразходват ефективно и ефикасно. Планирането и изпълнението на заложените действия и мерки в Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. ще се осъществява в рамките на програмното бюджетиране, в съответствие със средносрочната бюджетна рамка. Ще се осигури съгласуваност на изпълняваните дейности предвид, че различни институции ще осъществяват действия, насочени към решаване на общи проблеми (социално включване, образование и обучение на работната сила, насърчаване на предприемачеството и др.). По този начин не само ще се осигури финансов ресурс, но ще се постигне и необходимата степен на съгласуваност между отделните институции и политики за изпълнение на заложените задачи в Стратегията. Изпълнението на заложените цели в политиката по заетостта не може да бъде постигнато без обединяването на усилията на различни институции в страната. Отговорни в тази насока ще бъдат ключовите институции за успешното изпълнение на заложените цели и задачи в Стратегията по заетостта.

Конкретните годишни действия и тяхното финансово обезпечаване по различните източници на финансиране ще бъдат определяни, както досега, в Националния план за действие по заетостта, приеман ежегодно от Министерския съвет.

Европейският фонд за регионално развитие, Европейският социален фонд и неговите оперативни програми, Кохезионният фонд, Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони и Европейският фонд за морско дело и рибарство са основният източник на инвестиции на равнището на ЕС, подпомагащи държавите-членки да възобновят и да повишат растежа и да гарантират възстановяване, съпроводено с ръст на заетостта, като същевременно осигурят устойчиво развитие в съответствие с целите на стратегията „Европа 2020“. Планираните дейности ще бъдат финансирани чрез Многогодишната финансова рамка за периода 2014-2020 г. Новата рамка съдържа ясни правила, които да позволят по-доброто съчетаване на финансовите инструменти с други форми на подкрепа, по-специално с безвъзмездни средства, тъй като това допълнително насърчава разработването на подходящи схеми за подпомагане, които отговарят на специфичните потребности на държавите-членки или регионите. Ще се използват средства и от други програми на ЕС.

### Институционални задължения за изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта

Точното идентифициране на отговорните институции за изпълнение на отделните аспекти на Актуализираната стратегия по заетостта е залог за успешното им приключване. Следващата таблица представя нагледно информацията в тази връзка:

|   | МС | МТСП | МФ | МИЕТ | МОМН | МРРБ | МЗХ | МТИТС | МОСВ | МЗ | АЗ | ГИТ | АСП | НАП | НОИ | АХУ | НАПОО | Организации на работодатели | Организации на работници | НПО |
|---|----|------|----|------|------|------|-----|-------|------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----------------------------|--------------------------|-----|
| <b>3.1 Повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на производителността на труда</b>                              |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |
| Подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |
| Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението   |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |
| Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите и изискванията на работните места   |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |
| Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот   |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |
| <b>3.2 Повишаване предлагането на работна сила</b>  |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |
| Подкрепа за активното поведение на пазара на труда и развитие на услугите по заетостта  |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |
| Активирание на обезкуражените и неактивните за интеграция на пазара на труда  |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |
| Създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот   |    |      |    |      |      |      |     |       |      |    |    |     |     |     |     |     |       |                             |                          |     |





Създадените до момента механизми за мониторинг и оценка на степента на постигане на целите в редица от отговорните институции за реализирането на Стратегията ще продължат да бъдат използвани и подобрени. Ключов фактор за постигане на целите на Актуализираната стратегия по заетостта е наличието на информация за резултатите от изпълнението и ефектите от политиката по заетостта, върху която да се основават управленските решения в тази област. Данните за изпълняваните мерки се събират по методики, осигуряващи сравнимост с данните, събирани от ЕВРОСТАТ, Международната организация по труда и Организацията за икономическо сътрудничество и развитие. Данни за въздействие на политиката се осигуряват от Националния статистически институт, чрез провеждане на регулярни статистически изследвания и основно от Наблюдение на работната сила, което се провежда на тримесечие. Административната статистика на Агенцията по заетостта е източник на подробна информация, която позволява да се извършва текущия мониторинг на политиката по заетостта. Периодичността на събиране на информацията е месечна като данните се отнасят за програмите и мерките, действали през последния месец.

Мониторингът и оценка на изпълнението на заложените мерки ще включва:

- Предварителна оценка (ex-ante оценка) - на нови програми и инициативи с оглед постигане на по-добро качество на предложенията и по-добро насочване на предлаганите действия. Предварителната оценка ще включва различни елементи като: причини за възникване на даден проблем; конкретни особености на целевата група; очаквани общи и специфични резултати от предвижданите действия; показатели за измерване постигането на заложените цели и др.
- Текущ мониторинг на основни показатели - осъществяван от институциите, отговорни за реализирането на конкретните програми и мерки. Непрекъснатото събиране и анализиране на информация за изпълняваните мерки дава възможност за подобряване на изпълнението на мерките.
- Оценка на ефекта от изпълнението на програмите и мерките - ще се провеждат оценки на въздействието (брутни и нетни), чрез които ще се установяват какви са реалните резултати за крайните бенефициенти от реализацията на действията по отделните направления на Стратегията по заетостта.

С цел подобряване на информационната база за осъществяване на необходимите действия в горепосочените области и развитие на методологическите инструменти ще се предприемат действия в следните направления:

- Уеднаквяване на информационните масиви с цел интегриране на наличната информация от различните източници и институции с цел установяване на резултатността и ефективността на различни политики. Например чрез сключено споразумение за обмен на данни между МТСП и МОМН ще се осигури своевременна подкрепа за включване в заетост или обучение на младите хора, които не учат и не работят;
- Функциониране на националната система за проучване и прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики, което ще позволява по-добро срещане на търсенето и предлагането на работна сила на пазара на труда в България;
- Изготвяне на нетна оценка на ефекта от активната политика на пазара на труда на микро ниво - резултатите от оценката ще подпомогнат процеса по вземане на решение за развитие и по-добро адресиране на политиката по заетостта към индивидуалните потребности на лицата;
- Развитие на инструментариума за събиране и предоставяне на информация за пазара на труда за формиране на бази-данни в ЕВРОСТАТ. Ще се разработят нови индикатори, отразяващи по-пълно процесите на пазара на труда и факторите, оказващи влияние върху тях;
- Изграждане на интегрирана информационна система на МТСП - ще се разширява подхода за събиране, споделяне и запазване на данни между базите на АЗ, АСП, НАП и НОИ, чрез които се предоставя достъп до актуални данни. Тази система ще

позволи интегрирането на информационните системи на социалноосигурителните и контролните институции на пазара на труда. Достъпът до обединени бази данни и единни информационни системи ще позволява информиране в реално време и предприемане на ефективни действия. Ще бъде възможно по-точното проследяване и измерване на ефективността и ефикасността от провежданите политики;

- Развитие на подхода на формиране на политики въз основа на резултати от изследвания, проучвания и други научни методи за оценка на потребностите от конкретни мерки, на резултатите от приложението и др. Ще бъде развиван капацитета на институциите за стратегическо анализиране и прогнозиране на процесите на пазара на труда.

Измерването на напредъка се определя както чрез изменението в абсолютните стойности на показателите, така и на относителните им дялове от общата съвкупност, както следва:

#### Макроикономическо развитие и заетост

##### *Показатели за макроикономическо развитие*

- Структура и ръст на БВП, в т.ч. в:
  - селско стопанство
  - индустрия
  - услуги.
- Инфлация

##### *Показатели за икономическа активност*

- Коефициент на икономическа активност на населението (15 - 64 навършени години)
- Брой лица извън работната сила (15 - 64 навършени години)
- Обезкуражени лица (15 - 64 г.) – брой и относителен дял от неактивните лица на същата възраст
- Прираст на предлагането на работна сила

##### *Показатели за заетост*

- Брой заети лица
- Заети лица по класове професии
- Заети лица по степени на образование, възраст и пол
- Коефициент на заетост
- Прираст на производителността на труда

##### *Показатели за политиката по доходи*

- Минимална работна заплата
- Средна работна заплата
  - общо за страната;
  - по сектори.
- Равнище на заплащане по класове професии
  - Средно почасово трудово възнаграждение
  - Средно почасово трудово възнаграждения по сектори
  - Средно почасово трудово възнаграждение по пол
  - Съотношение между brutния размер на трудовото възнаграждение и разполагаемия доход
- Съотношение между минималната работна заплата и средния размер на обезщетението за безработица
- Съотношение между средната работна заплата за страната и средния размер на обезщетението за безработица

#### *Показатели за регионални различия*

- Брой статистически райони с равнище на заетост под средното за страната
- Брой статистически райони с равнище на безработица над средното за страната
- Дисперсия (разсейване) на показателите за заетост и безработица по статистически райони

#### *Повишаване предлагането на работна сила*

- Брой безработни лица (Наблюдение на работната сила - НСИ/ Административна статистика - Агенция по заетостта)
- Коефициент на безработица (НСИ)
- Равнище на регистрирана безработица (АЗ)
- Брой безработни лица с право на парично обезщетение за безработица
- Брой безработни лица по степен на образование (НРС/АЗ)
- Относителен дял на лицата, живеещи в домакинства без работещи лица.

#### *Показатели за активиране*

- Брой новорегистрирани младежи, на които е предоставен „нов старт”
- Брой новорегистрирани лица, на които е предоставен „нов старт”

#### *Показатели за активна политика и интеграция на пазара на труда*

- Включени лица в:
  - мерки от Закона за насърчаване на заетостта
  - програми за заетост и обучение на възрастни, финансирани от ДБ
  - програми за заетост и обучение на възрастни, финансирани от други източници
  - обучение на възрастни.
- Активно търсещи работа лица, постъпили на работа, в т.ч.:
  - чрез посредничество на БТ;
  - на първичния пазар;
  - по мерки и програми.
- Брой (дял) на регистрирани безработни от групите в неравностойно положение на пазара на труда: продължително безработни (над 1 г.); безработни с увреждания; младежи до 29 г.; жени; лица с ниска степен на образование и без специалност и професия.
- Брой (дял) на безработни лица в неравностойно положение на пазара на труда, устроени на работа.
- Съотношение безработни лица/ обезкуражени лица
- Лица, получаващи социални помощи, включени в програми за обучение и заетост

#### *Финансови показатели*

- Процент на разходите за социални дейности от БВП
- Разходи за пасивна политика и разходи за активна политика на пазара на труда (вкл. като процент от БВП).

#### **Повишаване на търсенето на работна сила**

- Брой заявени свободни работни места в Дирекциите „Бюро по труда”:
  - новоразкрити;
  - в частния сектор.
- Пазарен дял на Агенцията по заетостта в услугите по заетостта
- Брой лица, постъпили на работа с посредничеството на Агенцията по заетостта.

#### *Показатели за образователното равнище на населението*

- Нетни коефициенти на записване в различните степени на образование
- Брой отпаднали от образователната система
- Брой на завършилите по степен на образование, (Международната стандартна класификация на образованието (ISCED))

- Разпределение на населението на 15 и повече години по степен на образование
- Заети и безработни лица по степен на образование
- Рано напуснали образование и обучение
- Процент на младежите на 20-24 г. с най-малко средно образование

*Показатели за обучение на възрастни*

- Процент на успешно завършилите обучение за възрастни (заети и безработни лица) от общо включените
- Участие на населението в различни форми на учене през целия живот (дял на лица във възрастовия интервал 25-64 години, участвали в образование и обучение през последните 4 седмици преди провеждане на съответните проучвания)
- Дял на лица, започнали работа до 1 година след завършването на обучението за възрастни (вкл. информация дали упражняваната професия има връзка със завършеното обучение)

*Показатели за гъвкавост и сигурност*

- Брой заети лица на непълно работно време
- Брой на самостоятелно заетите лица
- Брой и дял на срочните трудови договори
- Съотношение между минималната работна заплата към средния размер на обезщетението за безработица
- Съотношение между средната работна заплата за страната към средния размер на обезщетението за безработица

*Показатели за съвместяване на професионалния и личния живот*

- Разлика между равнището на заетост (15-64 г.) и безработица (15 и повече навършени години) на жените и мъжете
- Коефициент на заетите жени на възраст 20-49 г с най-малко едно дете под 7-годишна възраст
- Различие в заплащането по пол
- Брой деца под 3 г., на които са осигурени грижи
- Брой деца между 3 и 7 год. в детски градини
- Брой на места за гледане на деца на работните места на родителите, осигурени от работодателите
- Брой лица с увреждания и тежко болни лица, на които се предоставят грижи

*Показател за качество на работните места*

- Степен на установения професионален риск

**ОТЧЕТ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА  
НА Р БЪЛГАРИЯ 2008 – 2015 г.**

Постигането на целите в Актуализираната стратегия по заетостта на Република България (2008-2015 г.) през периода 2008-2012 г. е възпрепятствано от влиянието на глобалната финансова и икономическа криза върху българската икономика и пазара на труда. Въпреки това изпълнението на редица политики, насочени към поддържане на макроикономическата стабилност, подобряване на бизнес средата и насърчаване развитието на човешките ресурси, допринесоха за смекчаване на последствията от кризата за пазара на труда.

По основните направления на Стратегията за периода 2008 – 2012 г. е постигнат значителен напредък:

**1. Политика за икономически ръст и работни места.**

**• Макроикономически политики за устойчив икономически растеж и заетост**

През отчетния период България постигна напредък по отношение на общата финансова устойчивост. Установи се приемственост във фискалната политика и бяха следвани принципи на ограничаване на преразпределителната роля на държавата, стремеж към поддържане на ниски данъци и спазване на ограниченията от Пакта за стабилност и растеж. Въпреки световната финансова и икономическа криза, България успя да запази своята макроикономическа стабилност, като продължи да прилага дисциплинирана фискална политика, но и политика, осигуряваща възможност за стимулиране на икономическия растеж и заетостта.

С провежданата от правителството политика, страната ни успя да излезе от процедурата по свръх дефицит, ограничавайки нивата му от 4.7 % от БВП през 2009 г. до 2.1% от БВП през 2011 г. Това беше постигнато благодарение на провежданата фискална консолидация, както и чрез повишаване качеството, контрола и прозрачността на публичните финанси. В допълнение през януари 2012 г. бяха приети промени в Закона за устройството на държавния бюджет и заложили ограничения в размера на разходите по консолидираната фискална програма (КФП) до 40% от БВП и праг на допустимото ниво на дефицит по КФП в размер на 2 % от БВП. Ефектите от това ще съдействат за подобряването на бизнес средата и

привличането на чуждестранни инвестиции, които от своя страна ще благоприятстват икономическия растеж и заетостта.

Провежданата през последните години **данъчно-осигурителна политика** е ориентирана в посока насърчаване развитието на бизнеса и инвестиционната активност, запазване на стабилността на икономиката, повишаване на събираемостта на данъците и ограничаване на сивия сектор. Продължава тенденцията на последователно прехвърляне на данъчната тежест към косвените данъци. Въвеждането на плосък данък от 10 % за облагане доходите на физическите лица от началото на 2008 г. беше важна стъпка в посока опростяване на данъчната система. През разглеждания период изключения представляват ставките на някои акцизни стоки, които бяха повишени съгласно договорените с Европейската комисия преходни периоди. През последните години приходните агенции увеличават непрекъснато усилията си в борбата със сивата икономика, увеличавайки положителния ефект за бюджета, чрез изграждане на дистанционна връзка с НАП и предоставяне на по-качествено и компетентно обслужване на данъкоплатците и задължените лица. Само за една година, административната тежест за деклариране и плащане на данъци е намалела с над 20 %.

Разходната политика на държавата е насочена към осъществяване на политики, които имат основна роля за постигане на устойчив растеж на производителността на труда и са в подкрепа на конкурентоспособността на икономиката, спазвайки ограничения на бюджетната политика.

- **Насърчаване на предприемачеството и подобряване на средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес**

Промените в Закона за насърчаване на инвестициите (ЗНИ) и правилника за неговото прилагане подобриха условията на инвестиционната среда в период на световна финансова и икономическа криза. С над 3 пъти са понижени праговете за „високотехнологични производства и услуги“ (компютърни технологии, НИРД, образование, хуманно здравеопазване), както и по отношение на районите с висока безработица и с два пъти са намалени праговете за клас „инвестиция в преработващата промишленост“. Въведени са „приоритетни инвестиционни проекти“, при които основен критерий е създадената заетост, а не само размера на инвестицията, а също и пакет от мерки, включващ финансово подпомагане. За периода 2008 – 2011г. по ЗНИ са издадени общо 49 сертификата за около 6.7 млрд. лв. инвестиции и за около 5350 нови работни места. В преработващата промишленост са създадени над 4200 нови работни места, а във високотехнологичните производства и услуги са създадени над 3200 нови работни места. В общини с безработица по-висока от средната за страната се изпълняват 23 проекта, като инвестициите са за почти 4.5 млрд. лв., а работните места са близо 1500.

За подобряване на **достъпа до финансиране на малки и средни предприятия** и стартиращи предприемачи до края на 2011 г. в изпълнение на инициативата JEREMIE са създадени 3 фонда за дялово участие: Рисков фонд, Фонд за растеж и Мецанин фонд. Идентифицирани са 26 потенциални проекта за инвестиции в размер на 68.7 млн. евро. В рамките на JEREMIE е създаден и оперира Гаранционен фонд, по който 5 търговски банки отпускат кредити за МСП при по-облекчени условия. Гаранционният продукт цели да повиши инвестиционното кредитиране на малкия и среден бизнес като поощрява банките да финансират рискови проекти при изискване за значително по-ниски обезпечения в реални активи на кредитополучателите, включително новостартиращи фирми и иновативен бизнес без кредитна история. Само през 2011 г. са предоставени заеми на стойност над 50 млн. лв.

В рамките на отчетния период се реализираха редица инициативи за **насърчаване на предприемачеството**, насочени към завършващи студенти и към безработни лица. МИЕТ реализира проект “Изграждане и развитие на центрове за насърчаване на предприемачеството към висшите училища” по сключен договор между МИЕТ и 4 университета<sup>23</sup> в страната. По

<sup>23</sup> Лесотехнически университет - София, Технически университет - Пловдив, Технически университет - Габрово и Висше Училище Международен Колеж - Добрич.

проекта в рамките на университетите са създадени Центрове по предприемачество, които предоставят обучение по предприемачество на студентите и провеждат ежегодни конкурси за финансиране на най-добрите бизнес идеи. През периода 2009г. – 2011г. около 1300 студенти са преминали през различни курсове по предприемачество и са подпомогнати с оборудване 10 стартиращи студентски фирми.

По Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” за пръв път в рамките на активната политика на пазара на труда се предоставя безвъзмездна финансова помощ за стартиране на собствен бизнес от безработни лица. По схемата „Подкрепа за предприемчивите българи – Компонент I” обучение по предприемачество са завършили успешно 10 048 лица . В рамките на първата покана за набиране на проектни-предложения са подадени около 250 проекта за стартиране на собствен бизнес от безработни лица. В рамките на схемата се предвижда да бъдат открити около 250 предприятия, в които да бъдат наети над 7 500 лица.

С цел насърчаване на инвестициите в **научноизследователската и развойна дейност и насърчаване на иновациите** в предприятията през 2011 г. е разработен проект на Закон за иновациите, който е и част от ангажиментите на България по пакта „Евро плюс”. Проектът предлага и механизъм за съгласуваност на политиките за развитие на науката, технологиите и образованието. Определят се отговорностите и ангажиментите на участниците в иновационната система. Законопроектът предвижда институционализиране на Национален иновационен фонд. По този начин се очаква да бъдат осигурени условия за устойчиво развитие на националната икономика на основата на иновациите и насърчаване създаването на нови работни места.

#### • Провеждане на политика по доходите, насочена към стимулиране на заетостта

През 2008г. нараства делът на работната заплата, като компонент от общия доход на домакинствата. През 2008 г., работната заплата представлява 51.9% от общия доход на домакинствата, като наблюдаваното нарастване спрямо 2007 г. е с 4.3 п.п.

Във връзка с намаляване на данъчната тежест при облагане доходите на физическите лица и въвеждането на десет процентен плосък данък се извършиха следните действия:

- Компенсиране от 1 януари 2008г. на всички оцетени от въвеждането на плоския данък работни заплати до 430 лв. за заетите по трудово правоотношение и до 375 лв. за заетите по служебно правоотношение;

- Нарастване на реалните доходи на лицата по трудово правоотношение с работни заплати над 430 лв. и над 375 лв. за лицата по служебно правоотношение поради положителния ефект от въвеждането на плоския данък, тъй като лицата, получаващи работна заплата над тези размери увеличават своите разполагаеми месечни доходи чрез намаляване на абсолютния размер на данъка.

- Диференцирана индексация от 1 юли 2008 г. на всички работни заплати на заетите в бюджетния сектор в зависимост от индивидуалните месечни заплати, с увеличение до 10% на основните заплати до 1000 лв. и над 1000 лв. – до 8%.

През 2009г. световната финансова и икономическа криза започна да оказва негативно въздействие и върху доходите. Въпреки влошените финансови условия бяха предприети антикризисни мерки. Политиката в областта на жизнения стандарт и доходите се провеждаше в условия на ограничения на разходите в бюджета, повишаване контрола и отчетността на разходваните средства. Основната цел бе да се запази макроикономическата и финансовата стабилност, като се предприемаха действия в полза на бизнеса и домакинствата. През 2010 г. с Решение № 180 на МС се приеха мерки за подкрепа на заетостта и домакинствата. От 01.09.2011 г. минималната работна заплата бе увеличена на 270 лв., а от 01.05.2012 г. - на 290 лв. Увеличението на минималната работна заплата за периода 2008 г. – май 2012 г. е с 31.8 %. По отношение на политиката по доходите в бюджетната сфера заплащането е съобразно с осъществяваната реформа.

Същевременно се наблюдава устойчива тенденция за нарастване на средната работна заплата. През 2010 г. тя се е повишила с 6.4% в номинално изражение спрямо 2009 г. През



2011 г., тя се е повишила с 9.1% в номинално изражение. През 2011 г. е отчетена средна работна заплата от 697 лв., като спрямо 2008 г. е нараснала с 35.11%.

- **Намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда**

**Развитието на регионалния подход** при разработване и изпълнение на програми за обучение и заетост, който отчита характеристиките на местните пазари на труда, специфичните регионални потребности и ресурси за развитие, е основен инструмент за намаляване на регионалните различия в заетостта. С цел регионализация на политиката по заетостта през 2010 г. бяха въведени промени в ЗНЗ. С въведената промяна се предостави възможност за периодично (преди само веднъж годишно) одобряване за финансиране на регионални програми за заетост, програми за освободените в резултат от масови съкращения и провеждане не само на професионално обучение, но и на обучение по ключови компетентности. През 2008 г. са реализирани 19 регионални програми за обучение и заетост, като техният брой през 2011 г. достига 154. Реализираните програми общо за периода (2008-2011 г.) са 291, броят на включените в заетост лица е 4 471, обучени са 314 лица, а общо изразходваните средства са над 8 млн. лв. През 2012г. броят на регионалните програми продължава да се увеличава – реализират се 168 програми, в които са включени 2 096 безработни лица.

Подобряването на транспортната и регионалната инфраструктура допринася за развитие на регионалните пазари на труда и откриване на нови работни места. През 2011 г. е разработен стратегически документ „Приоритети за изграждане на пътната инфраструктура на Р България до 2020 г. за пътищата с общоевропейско и национално значение”<sup>24</sup>, който определя националните цели и приоритети за развитие на пътната инфраструктура. Финансирането на идентифицираните приоритети ще става предимно със средства по Оперативна програма „Транспорт”, по която към декември 2011 г. има одобрени 65 проекта с общ размер на договорената финансова помощ 3.4 млрд. лв. или над 87% от средствата на програмата. Към края на 2011 г. по ОП „Регионално развитие” се изпълняват 36 договора с общини, от които 7 са общини на големи градове (Столична община, Пловдив, Стара Загора, Бургас, Варна, Русе и Плевен) и 29 са общини на средно големи градове – центрове на агломерационни ареали. Финансирането се предоставя с цел разработване на интегрирани планове за градско възстановяване и развитие. За подобряването на достъпността в рамките на градските агломерационни ареали се изпълнява схема „Подкрепа за устойчиво и интегрирано местно развитие чрез рехабилитация и реконструкция на общинска пътна мрежа”. Бенефициенти са 86 общини, като общият размер на договорените средства към края на 2011 г. е над 117 млн. лв. С финансов принос от 64.5 млн. лв. от ОП „Регионално развитие” се изпълнява инициатива JESSICA, с двустепенна структура на управление чрез Холдингъв фонд, управляван от Европейска инвестиционна банка (ЕИБ) и Фондове за градско развитие, които финансират публични, частни и публично-частни проекти чрез предоставяне на заеми и банкови гаранции. Инициативата се прилага за седемте най-големи български градове - Пловдив, Стара Загора, Бургас, Варна, Плевен, Русе и София.

Мерките, които се изпълняват за изграждане на регионална инфраструктура и насърчаване на социалното и икономическо развитие на регионално ниво, допринасят за намаляване на регионалните различия по отношение на основните индикатори, отчитащи развитието на пазара на труда. Степента на разсейване на коефициентите на заетост по статистически райони от 7.3 % през 2007 г. е намаляла на 4.2 % през 2011 г.

- **Управление на трудовата миграция**

В Националната стратегия на Р България по миграция и интеграция за периода 2008-2015 г. са определени стратегическите цели, приоритети и конкретни мерки на политиката по миграция. Един от основните инструменти за провеждане на ефективна миграционна

<sup>24</sup> Одобрен от Съвета за развитие към Министерския съвет на 20 април 2011 г.

политика е Европейският фонд за интеграция на граждани на трети страни (2007-2013) като част от Общата програма „Солидарност и управление на миграционните потоци”. За отчетния период са финансирани проекти за изготвяне на анализи, проучвания, изследвания, както и за създаване на Интеграционни центрове, провеждане на информационни кампании и изготвяне на обучителни модули за имигранти на български език и за социално ориентиране.

По отношение на Службите по трудови и социални въпроси (СТСВ), които имат за цел установяване на добри контакти и взаимодействие с местната власт и подпомагане на българските граждани да упражняват правото си на свободно движение в Общността, за отчетния период се постигна разпространение дейността на СТСВ-Лондон към Ирландия с откриване на СТСВ - Дъблин, също така на СТСВ - Атина към Кипър с откриването на СТСВ - Никозия и на СТСВ - Берлин – към Австрия с откриването на СТСВ - Виена.

В края на първата фаза за отпадане на преходните периоди за достъп до пазара на труда са отворени за български работници пазарите на труда в Испания, Португалия, Гърция, Унгария и Дания. След приключване на втората фаза Италия отвори пазара си на труда и Германия значително облекчи режима, като отвори пазара си на труда за определени категории лица. Също така Исландия и Норвегия отвориха пазарите си на труда като страни по Споразумението за ЕИП. От края на м. юли 2012 г. Ирландия също отвори пазара си на труда за български работници. Франция разшири списъка на професиите, по които могат да работят български работници.

#### **• Модернизиране на институциите на пазара на труда и укрепване на социалното партньорство**

Ключов фактор за ефективното изпълнение на политиката по заетостта и спазване на трудовото законодателство, е модернизиранието на институциите на пазара на труда и повишаване качеството на предоставяните услуги на работодателите, на наети и на търсещи работа лица. За изпълнение на поставените цели се реализират редица дейности свързани с инвестиции в човешки ресурси, в нови технологии за подобряване обхвата и ефективността на предоставяните услуги и подобряване организацията на работа на институциите. Реализираните дейности през отчетния период са в няколко основни направления в т.ч.:

- През 2010 г. Агенцията по заетостта проведе изследване сред работодателите и безработни лица относно прилагания процесен модел на работа. Анализът на резултатите показва, че основна част от клиентите на услугите на ДБТ отчитат подобрене в ключови компоненти от работата на ДБТ, в т.ч.: организация на работата (ефективност, ориентираност към клиента), бързина на обслужването и актуалност на информацията за пазара на труда.
- През разглеждания период се внедрява модела за обслужване на “едно гише” с обособяването на два основни екипа на работа на принципа “фронт” и “бек” офис и съответното пространствено оформление на зоните, където се осъществява обслужването на клиентите. Внедряването на този модел в значителна степен подобрява услугата по информиранието, както за търсещите работа лица, така и за работодателите. До края на 2011 г. в 60 от дирекциите „Бюро по труда” е въведен модела на обслужване „едно гише”, което е почти 61 % от общия брой на дирекциите.
- За по-ефикасно трудово посредничество във всички дирекции „Бюро по труда” се прилага индивидуалният подход за работа с безработните лица. Специална подкрепа се предоставя на освободените в резултат на кризата работници и служители, като трудовите посредници бързо и ефективно ги пренасочват към свободни работни места в реалната икономика, преди да са се деквалифицирали и демотивирали. На всяко новорегистрирано безработно лице в дирекциите „Бюро по труда” се изготвя индивидуален план за действие, включващ необходимите стъпки в процеса на реализация на лицето на трудовия пазар. За отчетния период от трудовите посредници са изготвени над 1.6 млн. индивидуални планове за действие.

- През 2009 г. се активизира ефективното сътрудничество на Агенцията по заетостта с частните посредници. Изготвено беше рамково споразумение между дирекциите „Бюро по труда” и регистрираните в Агенцията по заетостта посредници по реда на Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа (НУРИПДНР). То стана основа за подписване на конкретни споразумения между частните посредници и ДРСЗ/ДБТ за сътрудничество в посредничеството за устройване на работа на търсещи работа лица. За периода 2009 – 2011 г. между частните трудови посредници и териториалните поделения на АЗ са сключени общо 124 споразумения за сътрудничество и съвместна дейност.
- През 2010 г. във всички ДРСЗ и ДБТ бе внедрена Националната база данни на пазара на труда. Новата информационна система обединява всички използвани в ДБТ програми и модули и дава възможност при селекцията и подбора на подходящи кандидати за насочване към обявените от работодателите свободни работни места да се използват всички инструменти на трудовото посредничество. Прилага се отраслов подход при работата с работодателите.
- Увеличи се броят на безработните, обслужвани от мобилни екипи на Дирекциите „Бюро по труда” по населени места. През 2011г. беше изготвен анализ за ефективността от функционирането на изнесените работни места (ИРМ). Изградени са и функционират 600 изнесени работни места и филиали. По този начин се осигурява достъп на безработните лица до услугите, предоставяни от ДБТ и се реализира икономия на транспортни разходи на безработните лица за пътуване до ДБТ и/или филиалите на ДБТ.
- За подобряване на достъпа до услуги по заетост се развиват и прилагат интернет базирани услуги за он-лайн информиране и консултиране. Е-трудова борса, като самостоятелна рубрика на интернет страницата на АЗ, разширява възможностите за информиране и/или консултиране на всички заинтересовани страни с достъп до интернет, без да ги ограничи от гледна точка на местоположение или необходимост от регистрация в ДБТ за ползване на услуги. Средно на ден през 2011 г. електронната страница на Агенцията по заетостта има 3830 посещения.
- С цел улесняване достъпа на търсещите работа лица и бизнеса до услуги за заетост по проект „Оптимизиране и модернизиране на системата за предоставяне на услуги от Агенция по заетостта” по ОП РЧР са осигурени 5 млн. лв. за оборудване на 108 структури на Агенцията по заетостта с електронни обществени терминали.

През 2010 г. в рамките на проект “Оценка на ефекта от предоставяните услуги за заетост, като инструмент за успешната интеграция на уязвимите групи на пазара на труда” финансиран по Програма ПРОГРЕС бе проведена първата за България оценка на нетния ефект от предоставяните посреднически услуги по заетостта.

Нетните ефекти, представени в таблицата по-долу, показват, че предоставянето на информация и насочване към свободни работни места увеличават шансовете на безработните лица за устройване на работа. Според резултатите по подгрупи, информирането и насочването към свободни работни места има по-голямо положително нетно въздействие при жените, при лицата с основно и по-ниско образование и при лицата над 51 години. От получените резултати е видно, че посредничеството е било ефективно при уязвимите групи на пазара на труда.

### Нетни ефекти върху заетостта по отделни социални групи<sup>25</sup>

| Целеви групи на активната политика на пазара на труда | Нетен ефект |
|---|-------------|
| Мъже  | 11.7 %      |

<sup>25</sup> Източник: “Основни резултати на нетния ефект от посредническите услуги по заетостта” М. Коцева, Ал. Цветков, юни 2010.

|                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| Жени                                  | 18.4 % |
| Лица с висше образование              | 1.1 %  |
| Лица със средно образование           | 10.4 % |
| Лица с основно и по-ниско образование | 33.9 % |
| Младежи до 29 годишна възраст         | 15.6 % |
| От 30 до 50 годишна възраст           | 8.9 %  |
| Лица над 51 годишна възраст           | 28.2 % |

Оцененият положителен нетен ефект на посредническите услуги върху заетостта е в съответствие с резултатите от проведени подобни оценки в други страни<sup>26</sup>.

### Нетно въздействие на посредническите услуги върху заетостта

| Видове посреднически услуги   | Нетен ефект  |
|---|--------------|
| Предоставени и използвани съвети за смяна на професията или за професионално развитие | 6.3 %        |
| Включване в мотивационно обучение, осъществени консултации / срещи с психолог         | 1.9 %        |
| Включване в курс за квалификация / преквалификация                                    | 6.9 %        |
| Предоставена и използвана информация за свободни работни места                        | 15.7 %       |
| Предоставена информация за свободни работни места                                     | 8.4 %        |
| <b>Общ ефект от посредническите услуги</b>  | <b>8.4 %</b> |

Въпреки различията в набора от услуги и в начина на тяхното приложение, в целевите групи, към които са насочени, в методите за оценка, като цяло изследванията показват, че трудовото посредничество повишава шанса за устройване на работа на безработните лица и съкращава периода на безработица, като в повечето случаи не се отчита стойността на положителния ефект, а само дали има такъв. Положителният ефект се свързва най-вече със строг мониторинг на изпълнението на плана за действие и прилагане на задължаващи елементи и санкции при неизпълнение на поетите ангажименти от страна на безработното лице. Особено ефективно се оказва и съчетаването на различни посреднически услуги като консултиране и обучение.

В резултат на всички изпълнявани дейности за укрепване на административния капацитет на Агенцията по заетостта се наблюдава повишаване на нейния дял на първичния пазар на труда. През 2011г. пазарният дял на АЗ е 25.7% и е с 0.9 процентни пункта по-висок от дела ѝ през 2010 г. Посредническите услуги придобиват още по-голямо значение в условията на криза, при нарушено равновесие между търсенето и предлагането на труд и реструктуриране на заетостта по икономически сектори, като се осигурява заетост на голям брой безработни. За периода 2008 – 2011 г. постъпилите на работа регистрирани безработни лица са над 838 хил., от които почти 723 хил. (86 %) са постъпилите на работа с помощта на трудовото посредничество на бюрата по труда, а над 437 хил. (52 %) са постъпили на първичния пазар на труда. През 2012 г. постъпилите на работа на първичния пазар на труда са 110 503 лица.

Реализирането на съвместни действия от страна на социалните партньори спомагат за реализиране на политиките в областта на повишаване на гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез: провеждане на обучения, предоставяне на консултации, изработване на доклади и анализи, извършване на проучвания, изработка на информационни материали и интернет-страници и др. дейности, които се финансират по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”.

<sup>26</sup> Вж. например (Thomsen, 2009) за преглед на резултатите от изследвания- оценки на посредническите услуги в 9 европейски страни и Meyer (1995) за преглед на подобни оценки в САЩ.

- По проект “Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективно трудово договаряне” изпълняван от Конфедерацията на независимите синдикати в България са разработени десет анализа в ключови области, свързани с трудовото законодателство, две Национални споразумения за уреждане регулирането на надомния труд и за организацията и прилагането на дистанционна работа в Република България и методика, за измерване на трудовия климат в България. Създаден е и функционира Национален център и мрежа от 38 офиса. Поддържат се и се актуализират три информационни портала, предоставящи информация за трудовите, осигурителни и синдикални права на работниците и служителите.

- По проект “Подкрепа за достоен труд” изпълняван от Конфедерация на труда “Подкрепа” е изградена Информационна система за колективни трудови договори и национална мрежа Информационни бюра „Достоен труд”, изготвени са 9 анализа на колективното трудово договаряне и две проучвания на пазара на труда на тема „Изследване на мобилността в рамките на ЕС, като фактор за повишаване адаптивността на работната сила”. В рамките на компонента са сключени двустранни споразумения за съвместна работа между синдикални организации от ЕС: Кипър и Великобритания и са предоставени над 22.8 хил. консултации в пет направления: пазар на труда, трудово-правни и осигурителни отношения, безопасност и здраве при работа, младежки дейности и обучение и квалификация.

- По проект „Ограничаване и превенция на неформалната икономика”, който се изпълнява от Асоциацията на индустриалния капитал в България е създаден Обществен съвет за ограничаване и превенция на неформалната икономика и е изграден Национален център за ограничаване и превенция на неформалната икономика с деветте регионални звена. В рамките на компонента са изготвени 7 доклада за състоянието, спецификите, ограничаване и превенция на неформалната икономика в България, изграден е информационен сайт с платформа за дистанционно обучение и е конструиран Композитен индекс „Икономика на светло”.

- По проект “Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” изпълняван от Българска стопанска камара е създадено Звено за оценка на компетенциите на работната сила и Национална референтна мрежа за оценка на компетенциите със седем секторни звена (в сектор туризъм, машиностроене, месопереработка, дървообработване, металургия, електроника и електротехника). В рамките на компонента са изготвени 21 анализа за състоянието и перспективите пред икономиката и пазара на труда в България и възможностите за оценка на компетенциите на работната сила и 13 секторни анализи на компетенциите на работната сила от различни сектори на промишлеността и услугите, разработени са също така три методики, необходими за работата на Информационната система за оценка на компетенциите и провеждането на планираните обучения на целевите групи.

- По проект “Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”, който се изпълнява от Българска търговско - промишлена палата са създадени Регионални мрежи за сътрудничество, стартиран е HelpDesk (в който се обработват получените сигнали), проведени са 34 информационни семинара и е изготвен „Анализ на степента на правна информираност на работодателите и на заетите лица”.

- По проект “Разработване на единна стратегия и реализация на съгласувани политики за развитие на човешките ресурси в контекста на лисабонските цели и корпоративната социална отговорност”, който се изпълнява от Конфедерация на работодателите и индустриалците в България са разработени: „Наръчник с механизъм за определяне на необходими и бъдещи квалификации и компетентности на заетите и тяхното управление в ключови за квалификацията функции на управлението на персонала” и учебна програма от три модула. Проведени са 6 семинара на тема: „Механизъм за определяне на необходими и бъдещи квалификации и компетенции на заетите и тяхното управление в ключови за квалификацията функции на управлението на персонала” .

## **2. Активиране на обезкуражените и неактивните лица и ефективна интеграция на пазара на труда на неравнопоставените групи**

Постигането на пълна заетост изисква и ефективна интеграция на пазара на труда на лицата от неравнопоставените групи. В тази връзка активната политика на пазара на труда има ключово значение, а все по-важно е прилагането на превантивен подход и на интегрирани политики за активиране на предлагането на труд. Тук се включват:

- **Активни и превантивни мерки на пазара на труда, подкрепящи интеграцията на пазара на труда и активирането на предлагането на труд**

За активиране на неактивни и безработни лица непрекъснато се подобрява качеството и достъпността до услугите по заетостта. Предоставят се специализирани индивидуални и интегрирани услуги, като психологически консултации, професионално ориентиране и насочване, осигуряване на достъп до социални, здравни и др. услуги, от специално обучени трудови медиатори за работа с представители на уязвими групи.

Реализира се подходът за насърчаване на активното търсене на работа на основата на стимулиращи и санкциониращи мерки. На регистрираните безработни се предоставя „нов старт“ под формата на обучение или заетост за безработните младежи до 6 месеца (4 месеца след 2010 г.) от регистрацията им като безработни и за възрастните безработни до 12 месеца от регистрацията им като безработни, при положение че сами не са намерили и започнали работа на първичния пазар на труда. През 2009 г. е осигурен „нов старт“ на 23 944 безработни младежи до 29 годишна възраст в рамките на 4 месеца от регистрацията им в бюрата по труда, и на 20 600 безработни над 29 години в рамките на 12 месеца от регистрацията им в бюрата по труда, а през 2010 г. – съответно за 25 хил. безработни младежи до 29-годишна възраст и на 23 хил. безработни над 29 години.

За активиране на неактивни и обезкуражени лица се прилага Национална програма „Активиране на неактивни лица“ за привличане на неактивни лица, които не търсят работа, за регистрация и ползване на услугите в бюрата по труда. В рамките на програмата са наети специално обучени медиатори от ромски произход. С неравнопоставените групи работят и медиаторите, назначени по схема „Повишаване качеството на предоставяните от Агенцията по заетостта услуги за гражданите и бизнеса с фокус върху уязвимите групи на пазара на труда – Да успеем заедно“. По схемата са назначени 250 медиатори в бюрата по труда, като тяхното разпределение зависи от концентрацията на различните уязвими групи по населени места. През отчетния период (2008-2011 г.) са активирани общо близо 32 300 лица. През 2012г. по НП "Активиране на неактивни лица" в 68 бюра по труда работят 82 ромски медиатори, които са активирали 10 646 неактивни и обезкуражени лица.

Интеграцията на една от най-уязвимите групи на пазара на труда - продължително безработните, се подпомага от изпълнението на редица програми и мерки за обучение и заетост. Те са основна целева група на Национална програма „От социални помощи към осигуряване на заетост“. През периода 2009 – 2011 г. в заетост по програмата са включени над 170 хил. безработни лица. През 2012г. в програмата са взели участие 21 437 лица. В рамките на Закона за насърчаване на заетостта се изпълнява мярка насърчаваща работодателите да наемат на работа продължително безработни лица (чл. 55в). По тази мярка за отчетния период са работили 1 663 лица, а през 2012 г. работилите са 77.

Изпълняват се и превантивни мерки на пазара на труда, подкрепящи намиране на първа работа на младежи завършили своето образование с цел предотвратяване на безработицата. По програма „Старт на кариерата“ се осигуряват възможности за придобиване на трудов стаж в публичната администрация на безработни младежи завършили висше образование. През отчетния период по програмата в заетост са включени 2 439 младежи. По насърчителните мерки от ЗНЗ (чл. 36, ал.1 и ал.2), по която се предоставят стимули на работодатели да наемат безработни лица до 29 годишна възраст, сираци и младежи с увреждания през отчетния период общо са работили над 7 458 лица. През 2012 г. включените младежи са 2 336 младежи.

Организирането и провеждането на местни трудови борси, които предоставят възможност за осъществяването на директен контакт между работодатели и търсещи работа лица е ефективен инструмент за намиране на работа на лица, които са извън пазара на труда. Освен общи трудови борси се провеждат и борси, насочени към определени целеви групи в

т.ч.: безработни младежи, безработни от ромски произход и др. За периода 2008 г. до 2011 г. са проведени общо 249 трудови борси, на които са обявени близо 24 100 свободни работни места, като започналите работа лица са почти 20 800, от които близо 13 500 лица (65 %) са регистрирани безработни, а 7 300 лица (35 %) не са имали регистрация в ДБТ. През 2012 г. да проведени 72 трудови борси, от тях 17 общи и 55 специализирани, от които 40 - за младежи. Общо борсите са посетени от 12 304 търсещи работа лица и 1 156 работодатели, които са обявили 7 047 свободни работни места. В резултат на осъщественото посредничество, работа са започнали 6 363 лица.

- **Социални услуги и социално подпомагане за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици.**

През 2010 г. се въведе качествено нов подход в развитието и предоставянето на социалните услуги чрез планиране на общинско и областно ниво на базата на анализ на потребностите. Тенденциите са за постоянно нарастване на броя на предлаганите социални услуги в общността. В сравнение с 2008 г. техният брой е нараснал над два пъти: от 334 на 704 през м. август 2012 г. (332 услуги за деца и 372 услуги за възрастни хора) с капацитет 16 693 места. В процес на развитие и усъвършенстване е и модела за предлагане на услуги в домашна среда (личен асистент, социален асистент, домашен помощник, домашен социален патронаж).

През периода 2008 – 2012г. се изпълняват редица схеми и програми, финансирани както със средства от държавния бюджет, така и по ОП РЧР, които целят насърчаване на активния живот и социалното включване на уязвими групи на пазара на труда като им се създадат условия за заетост в социалните услуги в т.ч.:

- По Националната програма „Асистенти на хора с увреждания”, финансирана със средства от държавния бюджет се предоставят грижи в семейна среда на хора с трайни увреждания чрез осигуряване на заетост на безработни лица като лични асистенти. За отчетния период по програмата са работили над 35 хил. лица.

По ОП РЧР се изпълняват следните схеми:

- Схема “Грижа в семейна среда за независимост и достоен живот на хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора - дейности „Социален асистент” и „Домашен помощник” – фаза 1, 2 и 3, по която от началото на реализацията до 2011г. са наети почти 11 хил. лица в т.ч. 4 152 - социални асистенти и 6 820 домашни помощници, а 4223 лица са успешно завършили обучение за придобиване на знания и умения за предоставяне на качествени социални услуги.

- Схема “Усъвършенстване и подобряване на услугата „Личен асистент” за хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора” – фаза 1 и 2, по която е осигурена заетост на над 12 хил. лични асистенти, предоставящи комплексна подкрепа на хората, зависими от постоянни грижи.

За подкрепа развитието на социалната икономика се реализира схема “Социално предприемачество – Популяризиране и подкрепа на социални предприятия – пилотна фаза”. По схемата са създадени и подкрепени общо 39 предприятия в сферата на социалната икономика, като е осигурена защитена заетост на над 335 лица от уязвими групи. Вследствие на предоставяните интегрирани социални услуги 173 лица са преминали от сектора на социалната икономика към реалния пазар на труда.

- **Подобряване на ролята на данъчната и осигурителната системи за нарастване на икономическата активност**

Данъчната политика през последните години е ориентирана в посока насърчаване развитието на бизнеса и инвестиционната активност, със стремеж да се запази стабилността на икономиката, повишаване на събираемостта на данъците и свиване на сивия сектор. Постигнатите успехи в това отношение до голяма степен изиграха положителна роля за българската икономика в условията на глобална икономическа криза и рецесия.

Продължава тенденцията на последователно прехвърляне на данъчната тежест към косвените данъци и постепенното елиминиране на редица данъчни преференции и изключения от общия режим на облагане. Въвеждането на плосък данък за облагане доходите на физическите лица от началото на 2008 г. също е важна стъпка в посока опростяване на данъчната система. Постепенното изместване на данъчното облагане от трудовите доходи към данък върху потреблението води до по-бързото нарастване на разполагаемите средства, което е стимул за повишаване предлагането на труд и нарастване на икономическата активност в страната. Положителен ефект се наблюдава и по отношение на спестяванията на домакинствата, което намали недостига от вътрешни ресурси за финансиране на инвестициите в страната.

### **3. Осигуряване на гъвкавост и сигурност при утвърждаване на подход към работата, основан на “жизнения цикъл”**

През разглеждания период бе приет стратегически документ в областта на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда - Българска „пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда за периода 2009-2011 г.<sup>27</sup>, която включва 52 мерки, разпределени по четирите компонента на подхода за гъвкавост и сигурност (flexicurity): гъвкави и надеждни договорни отношения; комплексни стратегии за учене през целия живот; ефективни активни политики на пазара на труда; модерна система за социална сигурност. От всички мерки, включени в пътеката през периода 2009-2011 г., по 43 мерки се отчита напредък или са изпълнени.

В областта на договорните отношения бяха направени промени в трудовото законодателство. Регламентирана бе надомната работа, работата от разстояние и работата чрез предприятия, които осигуряват временна работа, някои форми на гъвкава организация на работното време, уредено бе правото на работника или служителя да прекрати трудовото си правоотношение писмено, без предизвестие, когато работодателят преустанови дейността си, но не е обявен престой или спиране на работа, като не е оформено и закриване на предприятието по съответния ред.

С цел превенция на неформалната икономика в рамките на проект по ОП РЧР АИКБ създаде Национален център „Икономика на светло” и девет регионални звена, които обединяват усилията на всички заинтересовани страни за ограничаване на сивата икономика. В рамките на проект по ОП РЧР КТ „Подкрепа” създаде и мрежа от информационни бюра „Достоен труд” в 40 града в страната. Продължават действията по изграждане на институционалния капацитет на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” (ИА ГИТ) с цел ограничаването на недекларираната заетост, както и осъществяването от агенцията контролна дейност в тази насока.

В областта на комплексните стратегии за учене през целия живот са изпълнени мерки, като по-конкретно:

- Разработен беше модел за валидиране на компетентности, придобити в резултат на неформалното обучение и самостоятелно учене, тестван за три професии;
- Изпълнява се Национална програма за модернизиране на професионалното образование в България;
- Осъществяват се и различни дейности по проекти на ОП РЧР, в рамките на които се разработват методология и методика за усъвършенстване, допълване и разработване на нови ДОИ за придобиване на квалификация по професии, повишава се професионалната компетентност на педагогическите специалисти, организират се ученически практики и др.;
- По проект на БСК се изгражда Националната референтна мрежа за оценка на компетенциите на работната сила за обезпечаване логистично на разработването, утвърждаването и внедряването в практиката на компетентностни модели на секторно и корпоративно ниво;

<sup>27</sup> Пътеката е приета с протоколно решение на Министерски съвет от 25 юни 2009 г.



- За улесняване на достъпа и насърчаване на участието в учене през целия живот беше въведен ваучерния механизъм за финансиране на обучението на заети и безработни в рамките на различни схеми по ОП РЧР;

- С промени в Закона за насърчаване на заетостта бе регламентирана възможността за субсидиране заетостта на безработни лица, наети за чиракуване. Реализирани бяха проекти за чиракуване, в рамките на които безработни с ниско образование и без квалификация бяха обучени в процеса на работа под ръководството на наставник.

- **В областта на ефективните активни политики на пазара на труда се реализират редица програми, мерки и схеми финансирани, както със средства от държавния бюджет, така и по ОП РЧР.**

С цел ограничаване закриването на работни места в резултат от кризата и компенсиране на доходите една от основните мерки, която се прилагаше на пазара на труда през 2009 и 2010 г. е изплащането на компенсации на работници и служители, преминали на непълно работно време в икономическите сектори „Индустрия” и „Услуги“. През 2009 г. са подпомогнати над 20 000 работници и служители и около 500 работодатели, а през 2010 г. - 6 188 работници и служители, работещи при над 200 работодатели.

За намаляване на младежката безработица бяха предприети действия за ограничаване на отпадането от училище, за ограничаване на бариерите при прехода от обучение към работа, ранна подкрепа за безработните младежи, както и за висококвалифицираните младежи които не притежават практически опит и които желаят да стартират самостоятелна стопанска дейност или да стажуват в публичната администрация, да стажуват или чиракуват при частни работодатели или да бъдат наети на субсидирани работни места.

През отчетния периода са реализирани редица програми, мерки и схеми, насочени към интеграция на младите хора на пазара на труда, в т.ч.:

- По Програма „Старт на кариерата” за придобиване на трудов стаж на безработни младежи, завършили висше образование в публичната администрация са включени над 3130 младежи.

- По мерките (чл. 36, ал.1 и ал 2., чл. 41 от ЗНЗ) насърчаващи работодателите да наемат безработни лица до 29 годишна възраст включително и с трайни увреждания, както и да разкриват работни места за стажуване на безработните младежи с цел улесняване на тяхната устойчива интеграция на пазара на труда, са работили над 9 500 младежи.

- По схема “Повишаване заетостта на младежите чрез трайното им включване на пазара на труда в България” 5 242 младежи са получили посреднически услуги, включените в обучение за придобиване на ключови компетенции са 5574, а включените в заетост след преминатото обучение лица са 940. По схема “Създаване на заетост на младежите чрез осигуряване на възможност за стаж” е осигурена субсидирана заетост на 6 588 лица.

- С цел удължаване на трудовия живот на по-възрастните работници бяха предприети действия за дългосрочни промени в пенсионната система, които водят до повишаване на възрастта за излизане от пазара на труда с 4 месеца всяка година до достигане на 63 г. за жените и 65 г. за мъжете с тенденция за изравняване. За повишаване предлагането на труд и ограничаване на безработицата сред лицата над 50 годишна възраст се изпълняват: Националната програма „Помощ за пенсиониране” и мерки по Закона за насърчаване на заетостта, по които се предоставят стимули на работодатели да наемат лица над 50 г. възраст (чл. 55а), както и на лица придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране (чл. 55б). Общо за отчетния период по Националната програма и мерките по ЗНЗ в заетост са включени 12 982 безработни лица над 50 годишна възраст.

За повишаване на заетостта при жените се субсидира заетостта на безработни лица - самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 3 г. възраст, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта за работа на пълно и непълно работно време. На тези работодатели се предоставят суми за заплатите и осигуровките на наетите лица, до 12 месеца. За безработните майки с деца от 3 до 5 г. възраст, насочени от поделенията на АЗ за

работа на пълно и непълно работно време се предоставят суми за заплатите и осигуровките до 12 месеца. През периода бе прилагана Националната програма „В подкрепа на майчинството”, която бе продължена чрез схемата „Отново на работа” по ОП РЧР, чрез която се насърчава съвместяването на професионалния и семейния живот на родителите с малки деца чрез осигуряването на безплатна детегледачка. Грижи за малките деца полагат безработни лица, които предварително се обучават за придобиване на ключови компетентности за полагане на грижи за малки деца. Субсидират се средствата за трудово възнаграждение и осигуровки на наетите лица. Успешно са преминали обучение 2 620 лица, от които 2 388 лица са включени в заетост.

В рамките на ОП РЧР се реализират редица схеми за интеграция на безработни лица на пазара на труда чрез включване в обучение за придобиване на професионална квалификация, ключови компетентности и осигуряване на заетост. Схема „Квалификационни услуги и насърчаване на заетостта” е насочена към интеграция на неравнопоставените групи на пазара на труда чрез предоставяне на обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация. Общо по тази схема към края на 2011 г. в обучение са включени 373 лица, като на 184 лица е осигурена последваща заетост. През 2012 г. в обучение по схемата са включени 1 772 лица.

По схема “Развитие” се предоставя обучение и се осигуряват възможности за включване в заетост на безработни лица. Общият брой на успешно завършилите обучение за отчетния период възлиза на над 57 000, от които над 53 000 са включени в заетост.

С направени през 2010 г. промени в ЗНЗ е въведена мярка за насърчаване на заетостта на т. нар. „зелени работни места”, съгласно която на работодателите се предоставят субсидии за трудово възнаграждение за срок до 12 месеца, когато на „зелени работни места” се наемат безработни с престой на пазара на труда над 6 месеца. През 2011г. и 2012г. са наети на такива работни места 1162 безработни.

- **Насърчаването и разпространението на иновативни форми на организация на работа и на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда**

Въведени са изискванията на всички директиви на Европейския съюз, които са в сила за държавите-членки. Изградена е система от норми, конкретни изисквания и задължения за осигуряване на безопасност и здраве при работа, която създава реална основа за реализиране на принципите на единния европейски пазар. С промени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд се осигуриха възможности за реализиране на програми за диагностика на професионалните болести. Извършени са редица законодателни промени за ефективна защита от рискове на работещите, подобро превантивно медицинско обслужване на работниците и служителите, повишена защита на лицата с намалена работоспособност. Подобряването на безопасните и здравословни условия на труд е подкрепено в рамките на схеми по ОП РЧР.

#### **4. Образование и обучение в подкрепа на прехода към икономика, основана на знанието**

- **Подобряване на достъпа, качеството и ефективността на образованието и обучението, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието**

В областта на образованието и обучението в подкрепа на прехода към икономика, основана на знанието, се изпълниха редица задачи за подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието.

За постигане на целта са предприети действия за засилване ролята на предучилищното възпитание и подготовка, за интегрирано обучение на деца със СОП, за създаване на съвременна, стимулираща учебна среда, за задържане на децата в училище, усъвършенстване

на дейностите по професионално ориентиране с цел подпомагане на младежите при избора на професия, реализация на програми и проекти за по-пълно обхващане на учениците в задължителна училищна възраст, за преодоляване на негативните последствия за лицата, отпаднали от системата на средното образование (обучение за ограмотяване, професионално ориентиране, обучение по ключови компетентности, разширяване на кръга от услуги за търсещите работа лица – обучение, стажуване, чиракуване, проекти за младежи напуснали училище – професионално обучение по търсени професии).

За по-успешна социална и трудова реализация на децата и учениците от етническите малцинства по схема „Създаване на благоприятна мултикултурна среда за практическо прилагане на интеркултурно образование и възпитание” са интегрирани деца и ученици от ромски произход, обучени са учители за работа в мултикултурна среда. Реализира се Национална програма за ограмотяване и квалификация на роми с два модула: ограмотяване и професионална квалификация.

През периода 2008 г. – 2011 г. индивидуално професионално ориентиране, организирано и финансирано от АЗ, е проведено за повече от 342 хил. лица, а в групово професионално ориентиране са включени над 172 хил. лица.

Високото качество на образованието и обучението влияе пряко върху пригодността за заетост на работната сила, допринася за повишаване на конкурентоспособността, за намаляване на безработицата и за преодоляване на социалната изолация. За насърчаване на прилагането и използването на ИКТ в системите на образование и обучение – МОМН реализира Национална програма „Информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в училище”. За подобряване качеството на подготовката на учителите и обучаващите на възрастни по ОП РЧР се реализира схема „Повишаване на квалификацията и създаване на условия за кариерно развитие на учителите, преподавателите във ВУ и директорите”. От 2010 г. се прилага разработения в МТСП Механизъм за осигуряване на качество и контрол на обучението на възрастни. По ОП РЧР се реализира схема “Разработване на система за оценка на качеството на образованието”.

- **Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите и изискванията на работните места**

С оглед подобряване на връзката на обучението с потребностите и изискванията на работните места през 2011 г. стартира схема „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики” по ОП РЧР. С оглед насърчаване придобиването на ключови компетентности са реализирани редица схеми по ОП РЧР чрез открита процедура по подбор на проекти или чрез финансиране с ваучери: „Квалификационни услуги и обучение за заети лица”, „Повишаване заетостта на младежите чрез трайното им включване на пазара на труда в България”, „Вземи живота си в свои ръце”, „Аз мога”, „Аз мога повече”. За организиране на обучения на безработни за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности със средства от държавния бюджет се финансират редица програми и проекти: програма „Нова възможност за заетост”, проект „Реализация”, Проект за младежи, напуснали училище, проект „Пак ще успеем”, проект „Нова заетост – ключови умения за заетост”, Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания, проект „Ресоциализация на лишените от свобода чрез професионална квалификация и обучение”, проект „Професионално обучение за аниматори в Североизточен и Северозападен регион”, както и обучения в Българо-германските центрове за професионално обучение – Плевен, Пазарджик, Стара Загора, Царево и Смолян и в Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи.

С цел улесняване на прехода от образование и обучение към работа са предприети действия за активизиране на посредническата дейност и провеждане на общи и специализирани трудови борси по региони и отрасли и трудови борси за завършващи ученици и студенти. С оглед осъществяване на резултатни контакти и по-добро взаимодействие с работодателите, са организирани посещения на място във фирмите. Завършилите своето образование ползват адреси за връзка чрез страницата на Агенцията по заетостта и с

електронните регистри на наличните работни места на частни трудови посредници, както и е-Трудовата борса, в която могат да се регистрират работодатели и търсещи работа лица, като всички услуги, предлагани от платформата, са безплатни.

За подобряване на връзката между образованието и обучението и потребностите на работодателите значение има и актуализирането на Националната класификация на професиите и длъжностите през 2011г. за прякото прилагане на Международната стандартна класификация на професиите (ISCO-08). НКПД се актуализира ежегодно със заповед на министъра на труда и социалната политика, като се добавят нови длъжности.

- **Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот**

За повишаване на достъпа и насърчаване участието на лицата в обучение през 2009 г. се въведе нов финансов инструмент при обучението на възрастни - ваучери за обучение. Чрез ваучери се финансират обучения за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности в рамките на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, които допринасят за повишаване на пригодността за заетост на лицата и улесняват професионалната мобилност. За разлика от прилаганите механизми за директно финансиране на обучаващите институции, при ваучерите за обучение лицата избират сами вида обучение и обучаващата институция, а финансирането следва обучавания. По този начин се създават предпоставки за постигане на по-голямо съответствие на предлаганото обучение с потребностите от обучение. Повече от 193 хиляди безработни и заети, в т.ч. 71 хиляди безработни лица, са получили ваучери и са включени в обучение, а близо 165 хиляди лица, в т.ч. 69 хиляди безработни, успешно са подобрили своите знания и умения.

С цел развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот са приети изменения и допълнения в Закона за висшето образование за оптимизиране на процесите в системата на висшето образование и оптимизиране на структурата на висшите училища и националната мрежа от висши училища. Създадени са възможности за обучение на студенти и докторанти срещу заплащане в държавните висши училища и научните организации. Въведен е нов модел на акредитация на висшите училища. В приетия през отчетния период Закон за младежта има регламенти държавата и общините да подпомагат и насърчават неформалното обучение за разширяване на знанията, опита и уменията на младежите.



**РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**  
**МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА**  
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008  
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

ДО

**МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ  
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**ДОКЛАД**

от

**ДЕЯНА КОСТАДИНОВА – заместник министър-председател и министър на труда и социалната политика**

**ОТНОСНО: Приемане на Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013 – 2020 г.**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,  
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,**

На основание чл.31, ал. 2 от Устройствения правилник на Министерски съвет и на неговата администрация внасям за разглеждане проект на Решение на Министерски съвет за приемане на Актуализирана стратегия по заетостта 2013 – 2020 г.

България има натрупан опит в разработването и реализирането на стратегически документи. Актуализираната стратегия по заетостта 2008 – 2015 г. бе приета от Министерския съвет на Р България през 2008 г. Тя се очерта като ключов стратегически документ, определящ задачите и насочващ усилията на всички заинтересовани страни на пазара на труда към увеличаване на инвестициите в човешки ресурси, устойчиво макроикономическо развитие, генериращо повече и по-качествени работни места с цел повишаване на заетостта, производителността на труда и социалното включване. Реализацията на Актуализираната стратегия по заетостта на Р България за периода 2008 – 2015 г. в значителна степен допринесе за смекчаване на последствията за пазара на труда от финансовата и икономическа криза. Постигна се осезаем напредък и се отбелязаха положителни резултати по редица от дефинираните задачи по основните направления на действие през периода 2008 – 2011 г., в т. ч.

- Ограничаване нивото на бюджетен дефицит до 2.1% от БВП през 2011 г. в резултат на провежданата фискална консолидация;
- Въвеждане на плосък данък от 10 % за облагане доходите на физическите лица от началото на 2008 г.;
- Административната тежест за деклариране и плащане на данъци е намаляла с над 20 % за отчетния период;
- Минималната работна заплата се е увеличила с 31.8 % при инфлация за периода от 20.9 %;
- До края на 2011 г. в 61 % от дирекциите „Бюро по труда“ е въведен модел на обслужване „едно гише“;
- Проведена е количествена и качествена оценка на посредническите услуги, оказвани от дирекциите „Бюро по труда“;
- Между частните трудови посредници и териториалните поделения на АЗ са сключени общо **180** споразумения за сътрудничество и съвместна дейност;
- **Към края на 2012г. в страната са създадени и функционират над 600 изнесени работни места и филиали**, а в 108 структури на Агенцията по заетостта са оборудвани с електронни обществени терминали осигуряващи достъп на безработните лица до услугите, предоставяни от Агенцията по заетостта;

- До края на 2012г. са проведени общо 321 трудови борси, на които са обявени 31 147 свободни работни места, като започналите работа през отчетния период лица са 27 163;
- Към дирекциите „Бюро по труда“ са назначени 318 специално обучени медиатори за работа с икономически неактивни лица;
- Над 4.5 пъти се увеличиха средствата по регионални програми за обучение и заетост, които се изпълняват за преодоляване на проблеми на местните пазари на труда.

През периода 2008 - 2012 г. активната политика на пазара на труда се финансира освен със средства от държавния бюджет и със средства от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г. Реализирани бяха програми, мерки, схеми и действия, целящи устройването на работа, разкриването на нови работни места, активното интегриране на пазара на труда на неравнопоставените групи, повишаване пригодността за заетост на безработните лица. За периода 2008-2012г. със средства от държавния бюджет в обучение за придобиване на професионална квалификация са включени 68.4 хил. безработни лица, осигурена е заетост на почти 357 хил. лица, а общо изразходваните средства са над 590 млн. лв.

Въпреки постигнатите значителни резултати през периода 2008 – 2011 г. са необходими допълнителни усилия за постигане на част от заложените цели до 2015 г. по отношение на заетостта и безработицата. Реализиран е напредък при изпълнение на целите по отношение на коефициента на заетост при възрастните (55-64 г.), производителността на труда, средната възраст на излизане от работната сила, степента на разсейване на коефициента на заетост по региони на планиране, дела на младежите (20-24г.) със завършено най-малко средно образование.

В условията на променената икономическа среда в страната и сложната международна конюнктура е необходимо адаптиране на политиките на пазара на труда, осигуряване на стабилност и подобряване на неговото функциониране, което от своя страна изисква преработване на Актуализираната стратегия по заетостта 2008 – 2015 г. Това се предприема и с цел включване на нови политики и действия, които да осигурят постигането на националните цели в областта на заетостта и социалната политика в рамките на Стратегията „Европа 2020“.

Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. е в съответствие с Националната програма за реформи до 2020 г., в която са дефинирани приоритетните области, допринасящи в най-голяма степен за повишаване на жизнения стандарт като крайна цел на икономическата политика. Мерките в Програмата са насочени към преодоляване на предизвикателствата пред растежа и достигане на националните цели по Стратегията „Европа 2020“. Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. е основана и на Националната програма за развитие: България 2020 и следва да допринесе за постигането на нейната визия, а именно към 2020г. България трябва да бъде държава с конкурентоспособна икономика, която осигурява условия за пълноценна социална, творческа и професионална реализация на личността чрез интелигентен, устойчив, приобщаващ и териториално балансиран икономически растеж.

Визията на Актуализираната стратегия по заетостта за периода 2013-2020г., която е определена като: **осигурени условия и възможности за подобряване качеството на работната сила и повишаване на заетостта в икономика с интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж с цел повишаване на стандарта на живот и насърчаване на социалното включване**, надгражда визията на досегашната стратегия, а именно: „осигурени условия и възможности за продуктивна и качествена заетост на трудоспособните лица за повишаване на стандарта на живот, подобряване на социалното сближаване и ускорен икономически растеж“.

**Предмет** на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. е не само подобряването на функционирането на пазара на труда, но най-вече увеличаването на инвестициите в човешките ресурси, подкрепа за устойчивото макроикономическо развитие, което генерира повече и по-качествени работни места с цел повишаване на заетостта, производителността на труда и социалното включване. В Актуализираната стратегия са определени нови стратегически цели.

**Целите** на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. са в синхрон с целите на Европа 2020 и целите на Р България, залегнали в редица национални документи. **Основна цел в развитието на политиката по заетостта, в средносрочна перспектива (2013 – 2015 г.),** е повишаване на заетостта за компенсиране на намалението по време на кризата и ограничаване на безработицата чрез насърчаване разкриването на нови работни места, подобряване на услугите по заетостта, активиране и обучение на безработните, за да разполагат с търсените от работодателите знания и умения. **В дългосрочна перспектива (2015 – 2020 г.) ще се цели** значително подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряване на значително по-висока и устойчива производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от лица.

**Основните приоритети** на Актуализираната стратегия по заетостта 2012 – 2020г. включват:

Основните приоритети на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. включват:

**1. Повишаване на заетостта в условията на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж**, което предполага наличие на достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите на бизнеса и с капацитет за по-висока производителност на труда.

Такава работна сила се формира за продължителен период и при условие, че е подобрен навреме достъпа до образование и обучение, като обучаваните в голямата си част завършват образование, а тези които са напуснали рано системата на образованието се включват в подходящи форми за заетост и обучение. Качествената работна сила е продукт на качествена и ефективна система на образованието и обучението и то през целия живот на човека, система която обаче е тясно свързана с потребностите и изискванията на работните места. Качествената работна сила не е самоцел, тя е мотивирана за работа на високопроизводителни работни места, за създаване на висока добавена стойност, интелектуален труд с приложение на новите информационни технологии, с изисквания за иновации и творчество. От своя страна икономиката трябва да създаде такива работни места.

**2. Повишаване предлагането на работна сила** е основен приоритет не само с оглед на високата неактивност на трудоспособното население, но и поради демографските проблеми и необходимостта от по-висок обем на произвеждания БВП, при доминиране все още на екстензивните фактори на развитие. Всичко това изисква активно поведение на пазара на труда на търсещите работа и развитие на услугите по заетостта; активиране на обезкуражените и неактивните лица, на безработните от уязвимите групи; създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот и осигуряването на равни възможности; заетостта следва да осигурява достатъчно доходи, обвързани с индивидуалната производителност на труда, образованието и квалификацията на човека. Работната сила от своя страна трябва да бъде достатъчно мобилна, в условията на гъвкавост и сигурност на заетостта.

3. Бавното възстановяване от кризата и закриването на работни места дори при положителен ръст на БВП означава, че създаването на работни места не може да бъде оставено единствено на пазарните механизми. Необходима е целенасочена **подкрепа за повишаване търсенето на работна сила** особено за приоритетните за развитието на икономиката отрасли с висока добавена стойност, тези, които осигуряват интелигентен и устойчив растеж, за намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда; за осигуряване качествена работна сила за малките и за средните предприятия; за създаване на заетост на „зелени работни места“; развитие на конкурентоспособна и ресурсоспестяваща икономика, а също и на „бели работни места“ включително в областта на социалните услуги.

В Актуализираната стратегия са определени три основни **направления на действие** и съответните задачи по тях:

**1. Повишаване на качеството на работната сила според изискванията на пазара на труда и за повишаване на производителността на труда** – сред основните задачи в това направление са:

- подобряване на достъпа до образование и обучение на лицата в трудоспособна възраст;
- предприемане на действия, насочени към превенция на отпадането от училище и реализирането на мерки, осигуряващи „втори шанс“ за включване в образование и обучение;
- анализ и оптимизиране на държавните образователни изисквания за учебното съдържание и на учебните програми с цел придобиване на базови компетентности, необходими за успешната реализация на пазара на труда;
- развиване на национална система за проучване и прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики, с цел провеждане на ефективни и целенасочени политики в областта на образованието, обучението, социалното включване и заетостта;
- регулярен обмен на информация за пазара на труда (между АЗ и НАПОО, между АЗ и НАП, между МТСП и МОМН);
- развиване на Национална информационна система за оценка на компетенциите и актуализация на Националната класификация на професиите и длъжностите;
- увеличаване на възможностите за стажуване в реална работна среда както в процеса на образование и обучение, така и след завършване на обучение.

**2. Повишаване предлагането на работна сила**

- ще се работи специално за подобряване на услугите за безработните младежи. Предвижда се осъществяване на консултации от социални педагози и социални работници, коучинг под формата на подкрепа и консултиране на младите хора относно

тяхното образование и подобряване на перспективите за работа в процеса на преход от училище към заетост, изготвяне на индивидуални планове за развитие и др.

- създаване на „Виртуална служба за заетост” – за извършване на on-line регистрация, информиране и консултиране и др.
- за активиране на неактивните лица и на безработните от уязвимите групи ще се прилагат услуги и мерки, включително превантивни, активни мерки и програми, съобразени с индивидуалните потребности и спазване на принципа за баланс между права, задължения и предоставяни услуги;
- Агенцията по заетостта ще сътрудничи с предприятията, които осигуряват временна работа и регистрираните частни трудови посредници за устройване на работа на повече безработни лица, включително и чрез аутсорсване на част от посредническата дейност за определени групи безработни, като нискоквалифицирани безработни, хора с увреждания и др.
- ще се реализират насърчителни схеми за участие на бизнеса в програми и мерки за по-добро съвместяване на семейния и професионалния живот, включително и за изграждане и поддържане на фирмени социални инфраструктури като детски градини, детски кътове и др.
- с цел насърчаване на трудовата мобилност ще се предприемат мерки за по-добро гарантиране упражняването на правата на българските граждани като граждани на ЕС – свободно движение особено на младите хора, пребиваване, граждански права, социална сигурност, равно третиране.

### **3. Подкрепа за повишаване търсенето на работа**

- предвижда се улесняване на достъпа до финансиране в подкрепа на инвестициите и нуждите от оборотен капитал на малките и средните предприятия. Ще се работи за стимулиране на външнотърговския капацитет и конкурентоспособността на българските фирми на външните пазари, чрез повишаване капацитета на МСП в областта на външната търговия, подкрепа за участия в бизнес-форуми, панаири, изложения и обмяна на добри европейски практики.
- ще се поддържа национален експортен интернет портал и база данни на български предприятия с експортен потенциал. Ще се създаде унифицирана информационна система и база данни, предоставяща свободен достъп и възможности за търсене на партньори и за достъп до секторна, аналитична и маркетингова информация.
- като част от иновационната система на страната е изграждането и функционирането на индустриална зона във всеки средно голям град и високотехнологични паркове, базирани на научна и изследователска дейност в 4-5 града в България.
- „зелената“ икономика е ключов сектор с потенциал за разкриване на работни места, който трябва да се усвои и в България. Прогнозите са за ръст в заетостта в екологичната икономика на европейските държави и за създаване на 5 млн. работни места до 2020 г. в секторите на енергийната ефективност и енергията от възобновяеми източници.
- разкриването на „бели работни места” т.е. работни места в сферата на социалните и здравните услуги създава условия за постигането на по-добър баланс между професионалния и личния живот. В дългосрочен план политиката в тази област предвижда деинституционализация и разширяване на достъпа до услуги чрез изграждане на адекватна мрежа от социални услуги, предлагани в общността и в домашна среда; разработване и разкриване на модели на превантивни социални услуги за ранна степен на интервенция; повишаване качеството на услугите и др.
- през периода до 2020г. ще се засили ролята на браншовите и секторните организации на социалните партньори във връзка с развитието на политиките за заетост, обучението и кариерното развитие на работната сила.

Финансирането на дейностите и мерките в Актуализираната стратегия по заетостта се предвижда да бъде осигурено със средства от държавния бюджет в рамките на програмното бюджетниране на съответните отговорни институции и със средства от оперативните програми.

Изпълнението на Актуализираната стратегия и включените в нея конкретни мерки и дейности, ще се осъществяват в съответствие с бюджетната прогноза и разходните тавани на отговорните институции за периода 2013-2015 г., одобрени с Решение № 820 от 11.10.2012 г. на Министерския съвет за изменение и допълнение на Решение № 298 на министерския съвет от 2012 г., както и в рамките на ежегодно утвърждаваните със закон бюджетни средства на тези институции.

Всяка институция, ангажирана с прилагането на стратегията, самостоятелно ще реструктурира и подреди по приоритети своите разходи в рамките на утвърдения си бюджет, така че да гарантира необходимото ресурсно осигуряване на изпълнението на мерките и дейностите.



Общо за периода 2013 – 2020 г. индикативният финансов ресурс предвиден за изпълнение на Стратегията по заетостта е 1 941.7 млн. лв. Тук се включват както средства от държавния бюджет за реализация на активната политика на пазара на труда – 737 млн. лв., така и средства по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” за периода 2013 – 2020 г. – 1 204.7 млн. лв.

МТСП ще осъществява непрекъснат мониторинг относно изпълнението на целите на Стратегията на база система от индикатори. Този процес ще бъде обезпечен чрез интегрираната информационна система на МТСП, статистически данни и други видове информация.

Проектът на Актуализираната стратегия е съгласуван с министерствата в съответствие с разпоредбите на чл. 32, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация. Направените бележки и предложения са отразени.

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,  
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА МИНИСТРИ,**

Във връзка с гореизложеното на основание чл.8, ал. 3 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация предлагам Министерският съвет да приеме Решение за приемане на Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013 – 2020 г.

**ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ И  
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА:**

**ДЕЯНА КОСТАДИНОВА**