

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

АКТУАЛИЗИРАНА СТРАТЕГИЯ
ПО ЗАЕТОСТТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

2013 - 2020 година

(Приета от Министерския съвет на 09 октомври 2013 г.)

София, 2013 г.

Съдържание

ВЪВЕДЕНИЕ	5
I. ПАЗАРЪТ НА ТРУДА И ЗАЕТОСТТА ЗА ПЕРИОДА 2008 – 2012 г.	7
1.1. Макроикономическо развитие	7
1.2. Демографски тенденции	9
1.3. Икономическа активност, заетост и безработица	11
1.4. Трудови възнаграждения и производителност на труда	14
II. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2013 - 2020 г.	15
2.1. Основни предизвикателства (проблеми) на пазара на труда за периода 2013 – 2020г.	15
2.2. Цели и приоритети на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 - 2020г.	16
III. ЗАДАЧИ ПО ОСНОВНИ ПРИОРИТЕТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА В УСЛОВИЯТА НА ИНТЕЛИГЕНТЕН, УСТОЙЧИВ И ПРИОБЩАВАЩ РАСТЕЖ	20
3.1. Повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на производителността на труда.	20
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.	20
3.1.2. Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението	21
3.1.3. Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда и изискванията на работните места	22
3.1.4. Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот	24
3.2. Повишаване на предлагането на работна сила.	26
3.2.1. Подкрепа за активното поведение на пазара на труда и развитие на услугите по заетостта	26
3.2.2. Активиране на безработните от уязвимите групи (безработни младежи до 29 години, безработни лица над 50 години, безработни лица от ромски произход, хора с увреждания) и обезкуражени и неактивни лица за интеграция на пазара на труда	26
3.2.3. Създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот.	30
3.2.4. Провеждане на политика по доходите, помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда	31
3.2.5. Насърчаване на трудовата мобилност и управление на трудовата миграция	34
3.3. Подкрепа за повишаване търсенето на работна сила	35
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	35
3.3.2. Повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда (flexicurity)	37
3.3.3. Подкрепа за предприемачеството, подобряване на бизнес средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес	38
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.	41
3.3.6. Разпространение на иновативни форми на организация на труда, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда и насърчаване на инвестициите в човешкия капитал	42
3.3.7. Развитие на индустриалните отношения и социалното партньорство	43
3.3.8. Развитие на институциите на пазара на труда и усъвършенстване на трудовото законодателство.	44
IV. ИЗПЪЛНЕНИЕ НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2013 - 2020г.	47
4.1. Институционално и финансово осигуряване на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г.	47
4.2. Мониторинг и оценка на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г.	50
Приложение 1	55
Приложение 2	70

Използвани съкращения

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

СПС	Стандарт на покупателна способност
СТСВ	Служба за трудови и социални въпроси
ХВП	Хранително-вкусова промишленост
ХИПЦ	Хармонизиран индекс на потребителските цени
ЦИПО	Център за информация и професионално ориентиране
ЦПО	Център за професионално обучение
EN ISO	Система за управление на качеството
EQA VET	Европейска рамка за осигуряване на качествено образование и обучение
EURES	Мрежа на Европейските служби по заетостта
ISCO	Международна стандартна класификация на професиите и длъжностите
IT	Информационни технологии
JESSICA	Съвместна европейска подкрепа за устойчиви инвестиции в градските райони
JEREMIE	Съвместни европейски ресурси за микро, малки и средни предприятия

ВЪВЕДЕНИЕ

Първите шест години от пълноправното членство в ЕС на Република България протече 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, поради 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 последната цел пряко акцентира върху социалните аспекти и 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 функционирането на пазара на труда. Това от своя страна изисква преработване на Актуализираната стратегия по заетостта 2008 – 2015г., за да бъдат 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 2013 - 2020г., която Програма е подготвена в рамките на Европейския семестър за 2013г. 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. следва да допринесе за изпълнение и на Конвергентната програма на Република България 2013 – 2016г.

Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. е разработена от работна група с участието на експерти от институциите, социалните партньори и научните среди. Тя е ангажимент, включен в действията по изпълнение на тематичните предварителни условия (условия) 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. 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 увеличаване 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 ще се изпълнява до 2020г. чрез ежегодните национални планове за действие по заетостта, в които се включва и финансирането на политиките. Процесът на изпълнение ще се проследява чрез система от индикатори за мониторинг и оценка, които се използват и за оценка на изпълнението 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 и изпълнението на Споразумението за партньорство на Република България за програмен период 2014-2020 г.

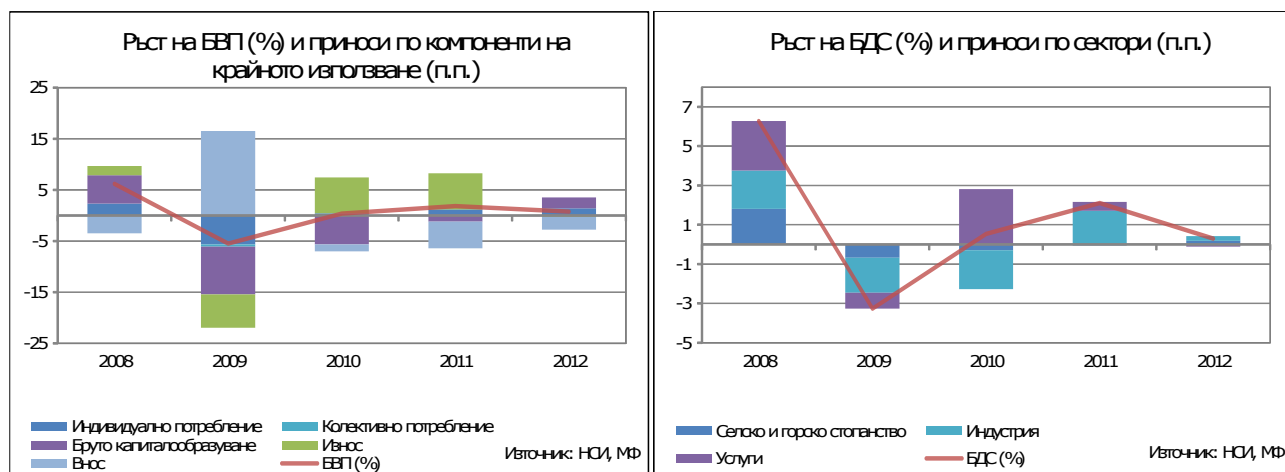
Актуализираната стратегия по заетостта за периода 2013 - 2020г. е структурирана в четири основни части:

В първата част е представена кратка информация относно икономическата среда, пазара на труда и заетостта през периода 2008 – 2012г. 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 приоритета 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. В приложение е дадена информация за изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта на Р България 2008 – 2015г. за периода 2008 - 2012г.

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 бруто образуването 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, промените 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%¹ за втората половина на 2008 г.) и двуцифрен темп на нарастване на доходите (от 13%² в реално изражение спрямо 2007 г.), което стимулира ръста на потреблението.



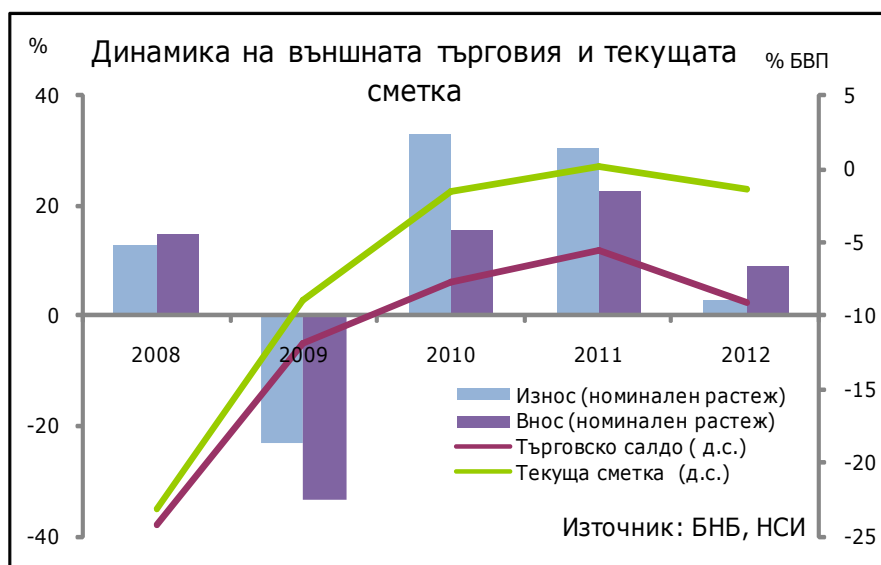
Влиянието на глобалната финансова и икономическа криза върху българската икономика се прояви през четвъртото тримесечие на 2008 г., когато износът на стоки и услуги регистрира спад, а общият икономически растеж се забави. Пониженото външно търсене, нарасналата несигурност, както за бизнеса, така и за 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. Приносът на вътрешното търсене е положителен, подпомогнат от нарасналото потребление, а спадът на инвестициите се забави. Растежът на износа бе съпътстван от увеличение на добавената стойност в промишлеността (8.4%), а ръстът на БВП за 2011 г. възлезе на 1.8%. През 2012 г. икономическият растеж се забави до 0.8%, основно в резултат на по-слабото външно търсене, което се отрази негативно на износа. Крайното потребление слабо ускори темпа си на повишение до 1.8%, а инвестициите в

¹ Според данните от Наблюдението на работната сила (НРС).

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

основен капитал отбелязаха слабо увеличение от 0.8% за първи път от 2008 г. насам. 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 през по-голямата част от разглеждания период. Относително високата инфлация през 2007 г. и 2008 г. беше 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 в периода 2010 – 2012 г., вследствие на слабата икономическа активност, доведе до ниска инфлация в страната. Продължаващите процеси на реструктуриране и оптимизиране на разходите за труд се отразиха в нарастване на производителността на труда с над 5%³ през последните три години.

Високият икономически растеж в пред кризисните 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.



Реализираните по-високи темпове на нарастване на износа спрямо средните за ЕС се отразиха в повишение на дела на българския износ в европейския и световния внос. Влошаването на външната среда през 2012 г. доведе до съществено забавяне в износа. Същевременно, вносът също се забави спрямо отбелязаните относително близки до тези на износа растежи през 2010 г. и 2011 г., но остана по-висок от този на износа, подкрепен от нарасналото вътрешно търсене. В резултат, след като достигна 24.3% от БВП през 2008 г., търговският дефицит постепенно намаля до 5.6% от БВП през 2011 г. и се увеличи до 9.1% през 2012 г. Балансът по текущата сметка премина от малък излишък от 0.1% от БВП за 2011 г. към слаб дефицит от 1.3% от БВП за 2012 г.

³ Изчислена като БВП по цени от 2005 г. на един зает.

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 по време на кризата бяха отражение на несигурността и риска за инвеститорите, но също и на изплащането на между фирмени задължения, в резултат от ниското инвестиционно търсене на вътрешния пазар. През последните две години ПЧИ в страната започнаха постепенно да нарастват и през 2012 г. възлязоха на 1.5 млрд. евро или 3.7% от БВП. Забавянето в усвояването на средствата от европейските структурни фондове, на реформите в съдебната система, на облекчаването на бизнес средата, са допълнителни фактори, които влошават инвестиционната среда заедно с кризата. Неефективният мениджмънт в условията на криза на част от държавните предприятия доведе до допълнителни загуби на работни места.

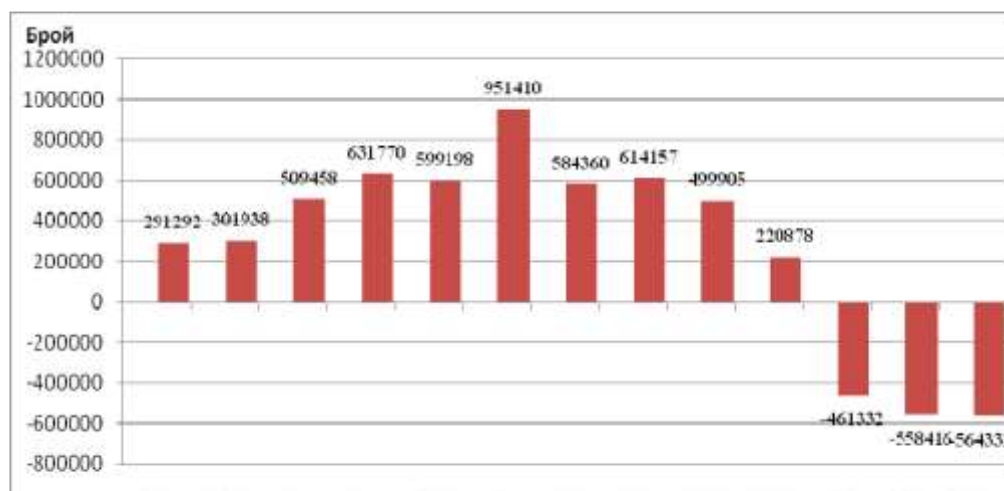
В обобщение следва да се посочи, че влиянието на глобалната финансова и икономическа криза върху българската икономика бе с изразени отрицателни въздействия и върху пазара на труда. Намалението и забавянето на икономическия растеж и неговите ниски нива не благоприятстват създаването на нови работни места. Пониженото външно търсене, нарасналата несигурност, както за бизнеса, така и за потребителите, както и намалението на притока на капитали към страната ограничиха икономическата активност. Икономическите сектори отбелязаха отрицателен ръст. Възстановяването се реализираше основно по линия на износа, с постепенното активизиране във външното търсене и икономическата активност на основните търговски партньори на страната. Несигурната икономическа среда, финансовите проблеми и недостатъчното търсене от страната продължават да са основните фактори, ограничаващи развитието на бизнеса в основните отрасли – индустрията, строителството, услугите.

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 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 от 0.7%. И през 2012 г. населението в България продължава да намалява. В сравнение с 2011 г. населението на страната намалява с 45 183 души, или с 0.6%. Към 31 декември 2012 г. населението на България е 7 282 041 души, което представлява 1.5% от населението на Европейския съюз и нарежда страната на 16-о място по брой на населението непосредствено след Австрия (8 443 хил. души) и преди Дания (5 581 хил. души).

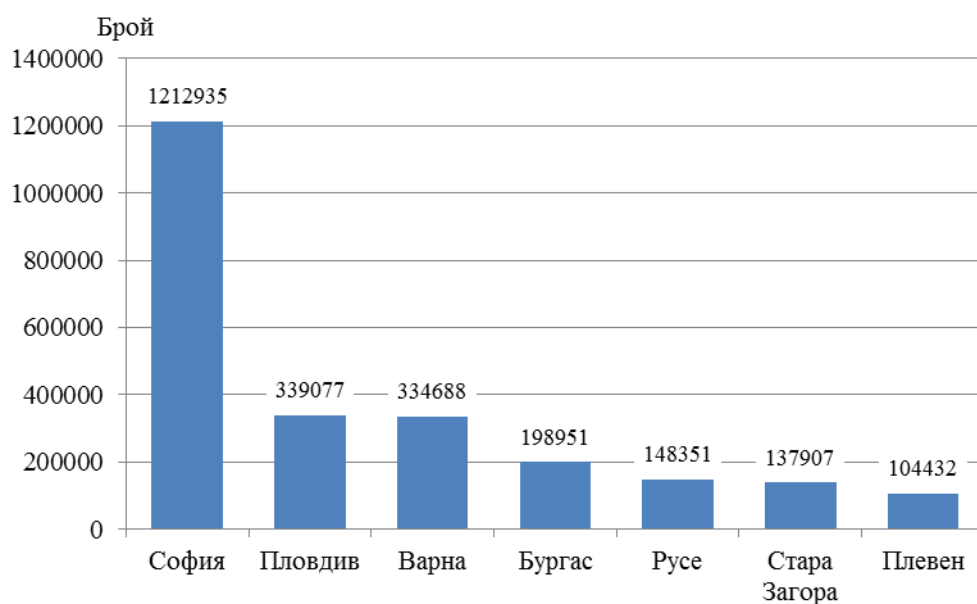
Таблица 1

Прираст на населението между преброяванията 1900 – 2011 г. (Източник: НСИ)



В териториален аспект разпределението на населението се отличава с концентрация в определени региони и обезлюдяване на други региони. По данни за 2011г. 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%). Към края на 2012г. в област Видин живеят 97 536 души, или 1.3% от населението на страната, а в най-голямата област - София (столица) – 1 301 683 души (17.9%). В шестнадесет области населението е под 200 хил. души и общо в тях живеят 31.0% от населението на страната. 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 413 хил. души, а непосредствено след нея се нареждат областите Стара Загора с население от 330 хил. души и Благоевград с население от 320 хил. души. За периода между двете преброявания населението се е увеличило само в областите София (столица) и Варна – съответно със 120 749 души (10.3%) и с 13 061 души (2.8%). За 2012г. само населението на област София (столица) се увеличава спрямо 2011 година. При всички останали области има намаление на населението, като най-голямо е то за областите Видин (2.0%) и Враца (1.7%). 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.

Градове с население над 100 000 жители към 31.12.2012 година



Източник: НСИ

Възрастовата 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. В края на 2012 г. лицата на 65 и повече навършени години са 1 395 078, или 19.2% от населението на страната. В сравнение с 2011 г. делът на населението в тази възрастова група нараства с 0.4 процентни пункта, а спрямо 2005 г. увеличението е с 2.0 процентни пункта. 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. Към 31.12.2012 г. децата до 15 години са 989 786, или 13.6% от общия брой на населението. 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 дялът на възрастното население в областите Благоевград, Варна и София (столица) - 16%. Към 31.12.2012г. в регионален аспект дялът на лицата на 65 и повече навършени години е най-висок в областите Видин (26.4%), Габрово (25.1%) и Ловеч (24.3%). Общо в петнадесет области този дял е над 20.0% от населението на областта. Най-нисък е дялът на възрастното население в областите София (столица) - 16.1%, Благоевград - 16.6%, Варна и Бургас - съответно 16.8 и 16.7%. **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 възрастовите 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 дялът 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. Съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15 - 19 години) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60 - 64 години) показва, че към 31.12.2012 г. всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст са замествани от 64. 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 дялът на населението с висше и средно образование, а намалява 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 1.7%.

Очертават се проблеми предвид ограничаване броя на трудоспособните лица, повишаване на тяхната средна възраст, недостатъчен е дялът 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 г. - 2012 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 2008 г. - 2011 г. броят на икономически активното население⁴ намалява с 200.8 хил. През 2012 г. коефициентът на икономическа активност е 67.1%, с 0.7 процентни пункта (п.п.) по-малко спрямо 2008 г. През периода 2008 г. - 2012 г. коефициентът на икономическа активност за мъжете намалява с 1.5 п.п. и през 2012 г. е 71%. За същия период показателят за жените нараства с 0.1 п.п. и през 2012 г. достига до 63.2%. Лицата извън работната сила на възраст 15-64 г. през периода 2008г. – 2012 г. намаляват. Броят им през 2012

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

г. е с 45 хил. по-малко в сравнение с 2008 г. Обезкуражените лица (за групата 15-64 г.), които са част от икономически неактивните лица и желаят да работят, но не търсят активно работа през 2012 г. са 225.6 хил., повече със 75.7 хил. спрямо 2008 г.

Значителното намаление на търсенето на труд и закриването на работни места в резултат на кризата доведе до значителен спад в **заетостта**.⁵ За периода 2008 г. - 2012 г. броят на заетите на възраст 15-64 г. намалява с 411.3 хил., а този на заетите на възраст 20 - 64 г. с 393.6 хил. През 2012 г. коефициентът на заетост за възрастовата група 20 - 64 г. е 63%, по-малко със 7.7 п.п. в сравнение с 2008 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 2012 г. коефициентът на заетост на мъжете е 65.8%, а на жените – 60.2% при 76.1% за мъжете и 65.4% за жените през 2008 г. През периода 2008 - 2012 г. коефициентът на заетост за всички възрастови групи намалява, като на младежите на възраст 15-24 г. намалява с 4.4 п.п. и през 2012 г. е 21.9%, а този на възрастните работници (55-64 г.) намалява само с 0.3 п.п. и през 2012 г. 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 - 2012 г. броят на заетите на възраст 25 - 64 г. с начално и по-ниско образование намалява с 51.5%, на заетите с основно образование намалява с 32.2%, на заетите със средно образование - с 8.8% и на тези с висше образование - с 1.9%. Наблюдава се правопрпорционална зависимост между образование и заетост, вследствие на което коефициентът на заетост на лицата с висше образование е над четири пъти по-висок от този на лицата с основно и по-ниско образование. През 2012 г. коефициентът на заетост на лицата с висше образование (25 – 64 г.) е 81.8%, на лицата със средно образование е 69.1%, на тези с основно образование е 41.6% и на тези с начално и по-ниско образование е 18.3%.

Работата на непълно работно време в България продължава да е по-слабо разпространена в сравнение с другите държави-членки на ЕС. През периода 2008 - 2012 г. броят на заетите на непълно работно време (15 - 64 години) приблизително се запазва, а дялът им от всички заети лица на възраст 15-64 г. нараства с 0.2 п.п и достига 2.2% през 2012 г. при средна стойност за ЕС за същата година от 19.2%⁶.

За разлика от периода преди кризата, когато се наблюдава устойчива тенденция на нарастване на заетостта в **частния сектор**, през периода 2008 г. - 2012 г. в резултат на кризата заетостта в този сектор намалява съществено. Спадът на заетостта в частния сектор е по-голям от този в общественния сектор. От 2008 г. до 2012 г. броят на заетите в частния сектор намалява с 14.0%, а в общественния - с 8.4%. В сравнение с 2008 г. дялът на заетите в частния сектор намалява с 1.2 п.п. През 2012 г. в частния сектор работят 2 212.4 хил., или 75.4% от всички заети лица, а в общественния - 721.5 хил., или 24.6%. През 2012 г. наетите лица в частния сектор са 1 872.5 хил., а в общественния – 721.5 хил.

Динамиката в **статуса на заетите** през разглеждания период се характеризира с намаление при всички групи. В абсолютно изражение наетите лица намаляват най-съществено (с 349.7 хил.), следвани от самостоятелно заетите лица (с 49 хил.), работодателите (с 18.4 хил.) и неплатените семейни работници (с 9.5 хил.). Разпределението на лицата по статус в заетостта остава почти непроменено. Дяловете на работодателите и неплатените семейни работници намаляват незначително с 0.1 п.п. и 0.2 п.п. спрямо 2008 г. и през 2012 г. са съответно – 3.6% и 0.8%. Дялът на самостоятелно заетите намалява с 0.5 п.п. и е 7.2% през 2012 г., а този на наетите се увеличава с 0.8 п.п. и достига 88.4% през 2012 г.

През 2012 г. в структурата на заетите по **икономически сектори** с най-висок дял са заетите лица в сектор “Услуги”. Дялът им от всички заети е 62.2%, като спрямо 2008 г. нараства с 6.1 п.п. Относителният дял на заетите в сектор „Индустрия” е 31.3%, а този на заетите в сектор „Селско, ловно, горско и рибно стопанство” е 6.4% през 2012 г., като спрямо

⁵ Увеличение на броя на заетите се наблюдава едва през второто тримесечие на 2013г. спрямо първото тримесечие на 2012г. с 21.7 хиляди за групата 15-64, а коефициентът на заетост нараства с 1.2 п.п. и достига 59.5%.

⁶ По данни на Евростат

2008 г. се отчита намаление в дела на заетите и в двата сектора съответно с 5.1 п.п. за индустрията и един п.п. за селското стопанство. През разглеждания период броят на заетите намалява и в трите основни сектори на икономиката. Най-съществено е намалението в сектор „Индустрия” (с 305.2 хил. души), което се дължи на това, че кризата в най-голяма степен засегна преработващата промишленост и строителството. През периода 2008-2012 г. заетите в „Селско, горско и рибно стопанство” намаляват с 62.2 хил. Броят на заетите в сектор „Услуги” намалява с 59.3 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 НСИ⁷ за периода 2008-2012 г. безработните нарастват с 210.6 хил. души и броят им достига 410.3 хил. през 2012 г. Коефициентът на безработица нараства от 5.6% през 2008 г. на 12.3% през 2012 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 2012 г. е по-висока от средната за ЕС с 1.9 п.п.

Такива са тенденциите и при **регистрираната безработица**⁸. 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, като наблюдаваната тенденция най-вероятно се дължи на възможностите за включване на безработните лица в обучение и заетост със средства от държавния бюджет и по ОП РЧР. През 2012 г. средногодишният брой на безработните лица регистрирани в бюрата по труда нараства и достига 364 537 лица.

Равнището на регистрирана безработица нараства от 6.3%, през 2008 г. на 11.1%⁹ през 2012 г. През периода 2008–2012 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, през 2011 г. – спад, а през 2012 г. - ръст. Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в бюрата по труда, като дялът им през 2012 г. спрямо 2008 г. намалява със 7.9 п.п. Съотношението жени : мъже е 54.6% : 45.4% през 2012 г.

Икономическата криза се отрази неблагоприятно и върху заетостта на лицата с по-високо образование. Значително нараснаха безработните със средно и висше образование, които са и най-висококвалифицираните. През периода 2008–2012 г., безработните с висше образование удвояват числеността си достигайки 38 688 през 2012 г., а дялът им нараства от 7.8% през 2008 г. на 10.6% през 2012 г. Безработните със средно образование през разглеждания период нарастват 1.9 пъти, а дялът им от всички безработни нараства със 7.5 п.п. и достига 41.8% през 2012 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 - 2012 г. броят им нараства 1.3 пъти, а дялът им през 2012 г. е 47.6%. 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.

Младежите са една от групите, които най-силно са засегнати от кризата¹⁰. От 2008 г. до 2012 г. броят на безработните младежи на възраст 15-24 г. нараства с 31.4 хил. души. Равнището на безработица за същата възрастова група през разглеждания период се увеличава с 15.4 п.п. и през 2012 г. е 28.1% при средна стойност за ЕС за същата година от 22.8%. За периода 2008-2012 г. равнището на безработица за възрастовата група 15-29 г. нараства с 11.4 п.п. и достига 20.8% през 2012 г. При част от младежите по-ниската трудова активност е комбинирана и с по-ниска активност при участието им в образование и обучение. България, в

⁷ По данни от Наблюдение на работната сила на НСИ

⁸ По данни на Агенцията по заетостта

⁹ По данни на Агенцията по заетостта. Изчислено въз основа на новото Икономически активно население от Преброяването на населението през февруари 2011 г.

¹⁰ По данни от Наблюдение на работната сила на НСИ

сравнение с другите държави-членки, е с най-висок дял на младежи на възраст 15-24 г., които не работят и не учат - за 2012 г. дялът им е 21.5% при средна стойност за ЕС за същата година от 13.2%¹¹.

Друга група в неравностойно положение на пазара на труда са **безработните над 50-годишна възраст**. През 2012 г. по данни на Агенцията по заетостта регистрираните безработни над 50 г. са 128 437 или с 35 890 повече в сравнение с 2008 г. Относителният им дял от общия брой на безработните през 2012 г. е 35.2%, с 4.4 п.п. по-малко спрямо дела им през 2008 г.

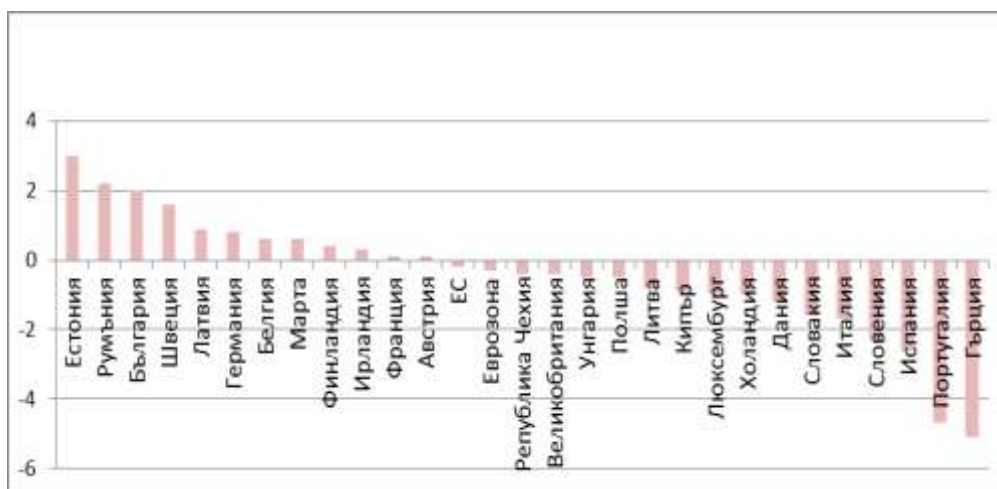
Броят на **безработните с трайни увреждания**, регистрирани в бюрата по труда нараства през периода 2008–2012 г. През 2012 г. те са 15 100, с 2 613 повече в сравнение с 2008 г. Дялът им от всички безработни през 2012 г. остава непроменен спрямо 2011 г. и е 4.1%.

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 България да запази водещото си място сред страните-членки на ЕС по 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.

Реален ръст на компенсациите на един нает (%) през 2012г.¹²



Но по показателя доход на глава от населението (47% за 2012 г.) страната е на последно място в ЕС и поради това са необходими политики, които да насърчат растежа на икономиката и заетостта, а това от своя страна да осигури нарастване на благосъстоянието на населението. През 2007г. България е страната с най-ниските доходи в ЕС, след което започна ускорено нарастване на доходите. Приоритетите на правителството бяха насочени към ускорено нарастване на доходите и през 2008г. и 2009г. реалният ръст на заплатите изпреварва ръста на производителността на труда¹³. През следващите две години (2010г. и 2011г.) производителността на труда изпреварва реалния ръст на заплатите. През 2010г. средната работна заплата достигна 648 лв., ръст с 3.9% в реално изражение и 6.4% в номинално

¹¹ По данни на Евростат

¹² По данни на Евростат

¹³ Производителността на труда е измерена като БДС на един зает по съпоставими цени на един зает по данните от Националните сметки;

изражение. Ръстът на производителността през 2010г. е 5.7%. През 2011г., средната работна заплата общо за страната е 686 лв., т.е. увеличението е с 5.8% номинален ръст на годишна база, съответно - реален ръст от 1.5%. През 2012г., средната работна заплата общо за страната е 777 лв., т.е. увеличението е с 13.3% номинален ръст на годишна база, съответно - реален ръст от 10.0%. За този ръст допринесоха и съкращенията на нискоквалифицирани кадри, като работодателите предпочетоха най-напред да се разделят с този персонал и да запазят висококвалифицираните кадри, които са и по-високо платени.

Продължителното намаление на заетостта в условията на слаб ръст на БВП е свързано с различията, в сравнение с пред кризисния 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”¹⁴, 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 %, през 2011г. и 2012 г. показателят намалява съответно с 1.8 % и 2% . 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 делът 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, като целта е да се осигури връзка на заплатите с постигнатите резултати.

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

2.1. Основни предизвикателства (проблеми) на пазара на труда за периода 2013 – 2020г.

Въз основа на постигнатите резултати в изпълнение 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; несъответствия в предлагането и търсенето на труд по отношение на професионално-квалификационната структура на работната сила;
4. Необходимост от повишаване качеството на работните места, както и повишаване производителността на труда, което ще доведе до увеличаване на доходите и разширяване на вътрешното потребление;
5. Наличие на нерегламентирана заетост и нарушения на трудовото законодателство;
6. Съществени регионални различия в равнищата на заетост и безработица.

До 2020г. - периодът на изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г. са възможни някои заплахи за подобряване на съответствието между търсенето и предлагането на работна сила и функционирането на пазара на труда:

¹⁴ 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).

- Закъсняло излизане от рецесията и нисък икономически растеж в ЕС и бавно икономическо възстановяване в България, което заедно с недостатъчната конкурентоспособност на икономиката, са заплаха за създаването на повече и по-качествени работни места.
- Глобализацията, която крие рискове свързани със закриване на работни места, 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 външно миграционните процеси, 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 условия 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, които са в сила и през 2013г., 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: Развитие 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 включване 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 „Европа 2020”, чийто цели имат отражение върху дългосрочното развитие на пазара на труда в България, а три от тях пряко влияят върху политиката по заетостта още от 2011 г.:

Таблица 3

Цел до 2020 г.	Цели - общо за ЕС	Цели - Р България
Цел 1. Равнище на заетостта на жените и мъжете на	75%	76%

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		
Цел 4. Дял на преждевременно напусналите образователната система;	10%	11%
дял на 30-34 - годишните със завършено висше образование	40%	36%
Цел 5. Намаляване на броя на живеещите в бедност	с 20 млн. души	с 260 хил. 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.

Европейските цели на България до 2020г. (съгласно таблица 3) са целите едновременно и на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г.¹⁵, която определя да осигури приоритетите и насоките за тяхното постигане, а конкретните действия ще бъдат заложени в ежегодните планове по заетостта. При национална цел от 76% коефициент на заетост за възрастовата група 20 – 64г. е необходим ръст средно годишно с 0.8 п.п. от 2014г. до 2020г. За сравнение, преди кризата ръстът е бил от 2 п.п. за периода 2000 – 2008г.



Източник: Евростат, Пролетна прогноза на ЕК 2013г. и Доклад на групата по въпросите на активното стареење към Комитета по социална политика 2012г.

¹⁵ В Препоръките на Съвета от 21 октомври 2010 година относно насоки за политиките за заетост на държавите-членки се посочва, че „...насоките следва да не се изменят до 2014 г., за да се постави акцент върху изпълнението им“. Предвид на това след преглед на интегрираните насоки и европейските цели на европейско ниво, преглед и съответни промени ще бъде направени и в националните цели.

На 13 март 2010 г. от Европейската комисия до страните-членки е изпратен доклад „Възможни варианти за определяне на националните цели за заетостта за 2020 г.“. В рамките на доклада са дадени десет варианта за определяне на целта по отношение на заетостта до 2020 г. във възрастовия интервал 20-64 г. Средна стойност въз основа, на която е определена целта за заетостта, от представените десет варианта, е 76.4 %. В допълнение е необходимо да подчертае, че при определяне стойността на целта за заетостта са използвани средно годишни данни за 2008 г., когато коефициента на заетост е бил 70.7 %, т.е. наблюдаваната разлика спрямо определената цел от 76 % е само 5.3 п.п. За периода 2003 – 2008 г. коефициента на заетост във възрастовия интервал 20-64 г е нараснал с 12.7 п.п. от 58 % на 70.7 %.

В Конвергентната програма на Р България (с хоризонт до 2016г.) е заложен ръст на броя на заетите от 2014г. с 0.4% (от второто тримесечие на 2013г. започна определен ръст), с 0.7% през 2015г. и 1.1% през 2016г. Предвидено е намалението на безработицата да започне от 2014г. с 0.1%, да продължи през 2015г. с 0.4% и с 0.6% през 2016г. В Годишния актюерски доклад на НОИ за 2012г. е заложено допускане за намаление на коефициента на базработица за групата 15-64г. до 2020г. до 8.5%.

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 и приобщаващ икономически растеж и по-висока производителност на труда.

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.¹⁶ 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. Да се включи факторът „заетост“ при реализацията и на другите оперативни програми, освен в програмите, пряко свързани с развитието на човешките ресурси. Изразходването на средствата от държавния бюджет и от европейските източници на финансиране изисква осигуряването на ефективност. Нови програми и мерки ще се разработват и регламентират след анализ на потребностите, съгласуваност и адекватност на целите, прецизен избор на целевите групи, предварителна оценка на въздействието. Ще се осигурява по-подробен мониторинг на реализацията и оценка на резултатите; ограничаване на ефектите на „мъртвото тегло“, на заместването и изместването при субсидиране на заетостта; като се следи и за „ефикасност“ - икономичност на разходите, с оглед постигането на максимални резултати при дадени разходи. Изпълнението на задачите по основните направления от Актуализираната стратегия по заетостта ще се осъществява при спазване принципа на „прозрачност“ и при включване на различни институции и организации, ангажирани с пазара на труда.

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, развитие на публично-частното партньорство.

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 средно срочна 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

¹⁶ 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.

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.****

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 успешно, 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 задължително е свързана с потребностите на икономиката и работодателите. Качествената работна сила не е самоцел, тя е мотивирана за работа на високопроизводителни работни места, за създаване на висока добавена стойност, за интелектуален труд с приложение на новите информационни технологии, с изисквания за иновации и творчество. От своя страна икономиката трябва да създаде такива работни места. За нискоквалифицираните е важно да бъдат обучавани за повишаване на квалификацията и за придобиване на умения за по-производителен труд.

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 осигуряване на равни възможности. Предлагането на работна сила нараства и когато заетостта 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. Предпоставка за пълноценен трудов живот е доброто здраве и запазването на работоспособността и на по-високите възрастови групи. Приоритет е също така повишаването на заетостта на неравнопоставените групи на пазара на труда, особено на младежите, продължително безработните, безработните лица от ромски произход, хората с увреждания.

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 в приоритетните за развитието на икономиката отрасли с висока добавена стойност, тези, които осигуряват интелигентен и

устойчив растеж, за увеличаване на местните и чуждите инвестиции, за намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда; за целенасочена подкрепа за малките и за средните предприятия; за създаване на заетост на „зелени работни места“; развитие на по-конкурентоспособна и ресурсоспестяваща икономика, повишаване на факторната производителност, увеличаване на заетостта 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.

Кризата увеличи 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.

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 средно квалифицирани 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. Ще се работи за:

- Създаване на нормативна база за изграждане на кредитна система в професионалното образование и обучение и за ефективното ѝ въвеждане чрез усъвършенстване на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии, ориентирани към „единици резултати от учене“; Създаване на възможности за включване в дуална форма на професионално обучение за придобиване на знания и умения, отговарящи на изискванията на работните места и свързани пряко с практиката и бизнеса;
- Създаване на методологически и методически предпоставки за въвеждане на кредитна система в професионалното образование и обучение посредством усъвършенстване и преориентиране на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии към „единици резултати от ученето“;
- Актуализиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на работодателите;
- Стимулиране на образованието и обучението в приоритетните области на икономиката и разработване на подходи за реализиране на обучение по „защитени професии“.

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:

- Приемане на Национална стратегия за превенция и намаляване на дела на отпадащите и преждевременно напускащите образователната система, в която да се идентифицират основните причини за отпадането и наблюдение на характеристиките на явлението на национално, регионално и местно равнище, като основа за цели и ефективни политики; 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 МОН 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;
- 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. изисква те да станат по-привлекателни, приложими, насочени в по-голяма степен към професионалното развитие, по-иновативни, достъпни и гъвкави. 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 и въвеждане на система за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение 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;
- Разширяване на възможностите за включване на рано напусналите училище в обучение за придобиване на професионална квалификация чрез въвеждане на дуалната форма на професионално обучение в Р България;
- Повишаване на качеството на професионалното образование и обучение в съответствие с Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството, което изисква и повишаване на качеството на предлаганото обучение от централните професионално обучение. За целта ще се усъвършенстват дейностите по лицензирането, контрола, и мониторинга на дейността на централните;
- Изграждане на вътрешна система за осигуряване на качество 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 на пазара на труда 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;
- 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 реструктурирането 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 МОН 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 разработи и въведе национална система за наблюдение на прехода на завършилите професионално образование и обучение към пазара на труда и към по-нататъшно образование и обучение. 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. Осигуряването на обучение е една от възможностите за изпълнение на Европейската гаранция за младежта, която предвижда осигуряване на младите хора до 25 години на добро 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 центрoвете 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 привеждането 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;
- 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, увеличаване на броя на включените в обучение и тяхното активно участие в избора на обучение; ще продължи да се прилага финансовата насърчителна мярка за обучение за придобиване на професионална квалификация по реда на Закона за насърчаване на инвестициите за финансиране от държавния бюджет и ОП РЧР на част от разходите на работодатели с издаден сертификат за клас инвестиция;
- 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.
- Със средства от държавния бюджет по програми и проекти и по чл. 63 от ЗНЗ ще се финансират обучения за придобиване на знания и умения по дефицитни професии, като списъкът на професиите ще се определя съвместно със социалните партньори и най-вече с браншовите организации с оглед на липсата на такива квалифицирани кадри на пазара на труда. Ще се разширят възможностите за обучение на безработни

лица по заявка на работодателя, който след обучението ще ги наеме, като работодателят посочва обучаващата организация. Ще се прилагат механизмите за контрол върху резултатите и качеството на обучението, стажуването и заетостта чрез обратна връзка, обмен на информация с НАП и МОН, провеждане на анкетни проучвания с цел проследяване устойчивостта на резултатите не само по отношение на заетостта в частния сектор, но и в публичната администрация.

- Присъствието на бизнеса сред обучаваните младежи ще се разширява чрез участие в дни на кариерата, изнасяне на лекции от именити професионалисти, участие в изпитните комисии, при разработване на учебните програми, и др. форми, което ще подпомогне професионалното ориентиране на младите хора, качеството на тяхното обучение, неговата практическа насоченост и ще способства за бързото адаптиране в работната среда след завършване на образованието.
- Въвеждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити при неформално обучение и самостоятелно учене, с цел създаване на предпоставки за интегриране на пазара на труда и включване в обучение на групи с традиционно ниски нива на участие в учене през целия живот (лица без образование и квалификация, лица над 50 години, продължително безработни и др.). В сътрудничество със социалните партньори ще се работи за нормативното регламентиране и въвеждане на системата, при подготовката на консултантите и оценителите и провеждането на процедурите за оценка и признаване.

Основна цел на Националната квалификационна рамка на Р България¹⁷ е да обединява и съгласува националните квалификационни подсистеми за учене през целия живот като се подобрява прозрачността, достъпът, подкрепянето и качеството на обучението по отношение изискванията на пазара на труда и на гражданското общество. Очакванията се свързват с постигане на радикална образователна промяна на национално ниво, която ще бъде в съответствие със съвременните изисквания за развитие на ученето през целия живот. 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 междукulturните 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 за всички“ 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.

Ученето през целия живот е по-ефективно когато се предхожда от кариерно ориентиране. 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

¹⁷ Приета с решение №96 на МС от 02.02.2012г.

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

С помощта на информацията от ежегодните изследвания на пазара на труда, анализите и оценките за тенденциите на пазара на труда, ще се разработват нови и ще се подобряват прилаганите програми, мерки и действия на пазара на труда. Ще се акцентира върху превантивното подобряване на пригодността за заетост и предоставяне на персонализирани услуги. Ще се развиват електронните услуги и партньорството 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.

3.2.2. Активиране на безработните от уязвимите групи (безработни младежи до 29 години, безработни лица над 50 години, безработни лица от ромски произход, хора с увреждания) и обезкуражени и неактивни лица 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, изисква интегриран подход за социално включване и активиране на лицата от неравнопоставените групи за търсене на работа. За намаляване на сегментацията на пазара на труда и риска от социално изключване и бедност ще се прилагат активиращи политики, съобразени с индивидуалните потребности на лицата. Обединяването на усилията на основните партньори на пазара на труда и развитието на местни инициативи ще даде положителен резултат при активирането на неактивните лица и на безработните от уязвимите групи (продължително безработни, безработни младежи до 29 г., безработни лица над 50 години, безработни лица от ромски произход, безработни хора с увреждания). Ще се прилагат специфични подходи, услуги, активни мерки и програми, съобразени с потребностите на лицата при спазване на принципа за баланс между права и задължения, стимули и санкции, които насърчават активното поведение.

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 неравнопоставено 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, психолозите и мениджърите на случай (кейс-мениджъри) за работа с лица 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 броят 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, като при всяко свое посещение в бюрото по труда безработните ще получават информация за обявени обучения и свободни работни места.

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, и др. Успехът зависи от осигуряването на необходимите специалисти и финансови ресурси, както и от партньорството на регионално и институционално ниво.

За подобряването на услугите по заетостта се предвижда Агенцията по заетостта да предоставя по-индивидуализирани и „многоканално“ предоставяни услуги (чрез трудовите посредници, Интернет, обществени терминали /КИОСКИ/, SMS известия за важна информация и събития, социални мрежи). 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. Ще продължи оптимизирането на процесите и дейностите, които съставляват основните посреднически услуги чрез стандартизиране на операциите и определяне на необходимите ресурси.

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. Агенцията по заетостта ще осъществява контрола по изпълнението на аутсорсваните 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 неравностойно 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. За тази цел обученията ще се планират в съответствие с резултатите от проучванията сред работодателите и от прогнозите за бъдещото търсене на работна сила с определена квалификация.

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. Нещо повече, за подпомагане на прехода от пасивни към активни мерки ще се насърчават местните инициативи за реализиране на регионални програми. Ще се развива капацитета на областните комисии по заетостта и на общините да разработват и кандидатстват за бюджетно финансиране с програми, които изпълняват приоритетите на съответната областна стратегия за развитие и на регионалните, областните и общинските планове за развитие, като се насърчава партньорството с частния сектор, подобри се избора на целевите групи и се интензифицира изпълнението на обществено-полезните дейности.

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.

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., ще се изпълняват мерките и действията по Националната инициатива ”Работа за младите хора в България” 2012 – 2013г. и след 2013г. Инициативата ще продължи във връзка с изпълнението на Националния план за изпълнение на „Европейската гаранция за младежта“, по която се изисква младите хора да получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж до четири месеца след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование. Предложението за продължаване на образованието би могло да включва и качествени програми за обучение, вследствие на които се получава призната професионална квалификация.

Това ще се осъществи 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, мотивиране, работа с кейс мениджъри и психолози за безработните младежи от рисковите групи с цел предотвратяване на социалното им изключване - младежи, напускащи домовете за отглеждане и възпитаване на деца, лишени от родителска грижа, младежи с ниско или без образование, младежи в ситуация на социално изключване и др.;
- Подкрепа на висококвалифицираните и образовани младежи, които не притежават практически опит и които желаят да стартират самостоятелна стопанска дейност, да започнат първа работа или стажуване 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. и Инициативата за заетост на младежта от 2013г. за подобряване на мобилността, обученията, ограничаване на ранното отпадане от системата на 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.

ЕК препоръчва разнообразни действия, от които в България ще се приложат мерки в областта на информирането на преподавателите и учениците за професиите и търсенето на работна сила на пазара на труда при срещи с трудовите посредници в бюрата по труда. Разпространение на печатни информационни материали на места, където се събират много

млади хора, публикуване на информация в медиите, интернет, трудови борси, срещи с пътуващи консултанти по кариерно развитие и др. Въвеждане на „пътеки” за младите хора с ниско образование и без квалификация, които включват активиране, мотивиране, повишаване на грамотността, обучение за усвояване на професия, обучение по ключови компетентности, чиракуване, обучение на работното място и др., като по време на изпълнението на тези дейности младият човек е подкрепян от трудов посредник, обучен за работа от този род. В тези дейности ще се включват и младежките организации, различни неправителствени организации, социалните партньори и др.

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. В Националната концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора (2012-2030 г.) - приета от МС през 2012 г., идентифицираните възможности за създаване на условия за активен трудов живот на възрастните хора включват 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 развитие на т.нар. „сребърна икономика”. Във връзка с бързото застаряване на населението, развитието на такава икономика е перспективна ниша за 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. Възрастните хора остават активни потребители, както на стоки за здравето, така и на финансови услуги, образователни програми и нови технологии. Ще се разкрият нови работни места в здравеопазването, социалното осигуряване и туризма.

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 възрастовото 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 .

До 2020г. предлагането на работна сила за по-високите възрастови групи зависи и от промените в пенсионната система и започналото от 2012г., в съответствие с препоръката на ЕК за ускоряване на реформите в пенсионната система, увеличение на пенсионната възраст за всички категории труд, до достигане на 65 години за мъжете в 2017 г. и 63 години за жените в 2020 г. Евентуални промени в условията за ранно пенсиониране също имат пряко въздействие върху предлагането на труд. Увеличаването на относителната тежест на натрупания след 1 януари 2012 г. осигурителен стаж, ако лицето продължава да работи, след като вече отговаря на условията за пенсиониране, но без да му е отпусната пенсия – от 3% на 4% за всяка година също ще стимулира по-дългото оставане на пазара на труда. Такъв ще е ефектът и от промяната в Кодекса на труда, с която се преустановява възможността за работодателя да прекратява трудовото правоотношение на работник или служител поради това, че е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

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 на работа включват:

- Осигуряване на заетост на безработни лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст, включително чрез гъвкави форми на заетост, на първичния пазар на труда и по програми за заетост 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; въздействие върху нагласите и стереотипите на работодателите по отношение наемането на хора с увреждания;
- 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.

В изпълнение на Националната стратегия на Р България за интегриране на ромите (2012-2020 г.)¹⁸ 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 (ограмотяване, мотивационно обучение, по 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, включително чрез корпоративната 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 жените¹⁹ пред алтернативен избор – или професията и работата, или семейството и децата²⁰.

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, насърчаване на публично-частното партньорство. Предвижда се осигуряването на:

¹⁸ 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.

¹⁹ 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%.

²⁰ Изследване „разходи-ползи“ от въвеждането на мерки за съвместяване на семейния и трудовия живот, КНСБ

- 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. Съобразяването на работното време на детските заведения с работното време на предприятията и институциите, по-гъвкава организация на работното време на социалната инфраструктура.

Социалният диалог има важно значение за намирането на решения за вътрешната гъвкавост, за създаване на организация на работа, съобразена с родителските отговорности на работещите. Договаряне с работодателите в колективните трудови договори на гъвкаво работно време, отчитане на индивидуални потребности на работниците и служители за промени в работното време за определен период, когато организацията на дейността на предприятието позволява това.

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. Средният растеж на заплатите бе повлиян от институционални фактори като годишните увеличения на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход, както и от композиционни ефекти, дължащи се на промени в структурата на заетостта, основно поради неравномерното им разпределение по сектори, възрасти/умения. 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; модернизирание 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.

Социалният диалог в областта на политиката по доходите и работните заплати ще продължи с широко обсъждане на възможностите за договаряне на минимални основни работни заплати по икономически дейности и квалификационни групи професии; за дискутиране прилагането чрез бипартитно споразумение на препоръчителен 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. Ще се развива 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 и браншово равнище и на ниво предприятие.

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. Предлаганите 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;
- Модернизиране на 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 мотивацията 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. Предоставянето на социални помощи, както в повечето европейски страни, ще се обвърже с участие на бенефициентите в обучения за ограмотяване, за придобиване на умения за търсене на работа, обучения по ключови компетентности или професионално обучение, активно търсене на работа. Политиката за борба с бедността и социалното изключване ще се разработва на база подробна информация относно причините, измеренията и проявления на тези явления, като същевременно се въведат и системи за мониторинг, контрол на ефективността и ефикасността на предлаганите услуги и влиянието им 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 се 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. 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 и умения на тези работници ще даде допълнителен тласък за развитие на българската икономика. В тази връзка ще продължи организирането на информационни кампании (трудова 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 право, след което и на националното законодателство в тази посока.

Политиката по трудова миграция 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 вътрешно корпоративен 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 за достъп до онлайн приложението за самообслужване „Match and Map“, предоставящо на потребителите географска карта на предложенията за работа в ЕС, които отговарят на техния профил. Системното обявяване на национално и европейско равнище на всички подходящи свободни работни места от всички служби по заетостта е важно за подобряване на мобилността на работната сила. 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, както 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 борбата с дискриминацията, по отношение на равенството между половете и свободното движение на работниците, като се създадат по-ефективни канали за комуникация и предоставяне достъп до информация относно правата и задълженията на работниците на територията на ЕС.

Службите по трудови и социални въпроси (СТСВ) 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 за свободното движение на работници в ЕС, здравното осигуряване, пенсионното осигуряване и др. Ще се предоставя информация 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 г.), представляваща осъвременена преработка на Националната стратегия на Р България по миграция и интеграция (2008 -2015 г.), в съответствие с Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2011-2020 г.). Ще се провежда балансирано управление на приема и интеграцията на граждани от трети страни. Ще се развият 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, както и 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

Разкриването на повече и по-качествени работни места зависи от преминаването от икономика, базирана на производствените фактори, към икономика базирана на инвестиции, а именно повишаване на местната конкуренция, подобряване на технологичната инфраструктура, насърчаване на производителността и формиране на клъстери. Наред с това е на дневен ред и прехода 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 модернизирани на клъстери.

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

Осигуряването на качествена работна сила е от голямо значение за повишаване на заетостта и развитие на икономиката, особено за секторите, които произвеждат крайна продукция с по-висока добавена стойност, включително в областта на информационните и телекомуникационните технологии, екотехнологиите и здравните иновации.

Икономическото възстановяване и създаването на нови работни места ще бъде подкрепено и чрез приоритетно стимулиране на високотехнологичните сектори от производството и услугите по реда на Закона за насърчаване на инвестициите, посредством прилагането на по-ниски прагове за получаване на сертификат за клас инвеститор, обвързване на инвестицията със създаването на нови работни места чрез въвеждането на допълнителен критерий за издаване на сертификат – брой на създадените нови работни места, финансиране от държавния бюджет на част от разходите за наетата работна сила и др. За целта ще се използват и средствата от ОП „Иновации и конкурентоспособност”, които ще се насочат към секторите, генериращи растеж, експортно ориентирани сектори, секторите добавящи по-висока стойност на производството, стартиращи предприятия с добра конкурентна и иновативна база.

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, която ще се изпълнява координирано с отговорните за икономиката институции. Висококвалифицирана работна сила ще бъде необходима за новосъздаваните технологични паркове, технологични центрове, високотехнологични бизнес инкубатори, центрове/офиси за трансфер на технологии. Създаването и развитието на индустриални зони; подкрепата на научните изследвания и развитието на научната инфраструктура, изграждането на центрове за върхови постижения в областта на науката и иновациите от една страна ще повиши заетостта на качествени и високопроизводителни работни места, а от друга страна ще бъде възможно при наличието на висококвалифицирани кадри. Създаването на технологични паркове и изграждането на индустриални зони и развиването им в индустриални паркове ще продължат да се насърчават като приоритетни проекти и по реда на Закона за насърчаване на инвестициите като инвестициите ще са обвързани и с разкриването на нови работни места. Сътрудничеството между университети, висши училища, изследователски центрове и развитието на изследователската мрежа като среда за внедряване на модерни интернет технологии, също ще осигури повече и по-качествени работни места.

За **намаляване на регионалните различия** в заетостта и пазара на труда ще продължи да се прилага и 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, като се изпълняват по-широк кръг дейности, включително - екологични дейности, развитие на туризма, опазване и съхранение на културното наследство. Ще се разработват и финансират нови програми за решаване на проблемите на местните пазари на труда. Ще се изгражда капацитета на областните комисии по заетостта за идентифициране на проблемите в областта на заетостта и за разработване на регионални програми за селските райони. Чрез тях ще се насърчава заетостта в новосъздадени малки предприятия, в развитието на услугите в тези райони, ще се подкрепя реструктурирането на дребните семейни стопанства, които като се развият ще създадат пълна заетост за членовете на семействата, но и ще поддържат работни места. Ще се използва потенциала за създаване на работни места за развитие на основни услуги за селското население (напр. транспорт, водоснабдяване), достъп до развлечения и спорт, до информационни и комуникационни услуги, като услугите следва да станат достъпни и за уязвимите групи.

Заетостта в областта на туризма се отличава със сезонен характер, но потенциалът за създаване на работни места е голям и за хора с широк диапазон от квалификации и умения, а също и в слабо развити региони. Природата и културно-историческото наследство са основно предимство на българските региони в условията на глобализация. Откриването на нови работни места ще се осигури от развитието на природни, културни и исторически атракции; развитие на инфраструктура за туризъм; насърчаване на алтернативните форми на туризъм и др. Последното ще допринесе и за намаляване на сезонността, а за лицата, които остават безработни през неактивния сезон е подходящо осигуряването на обучения за поддържане, повишаване на професионалната квалификация и за придобиване на ключови компетентности.

С помощта на финансиране по оперативна програма „Региони в растеж” 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 социални жилища за специфични групи от населението, подобряване на условията за регионален туризъм, подобряване на образователната инфраструктура, обновяването и популяризирането на обектите на природното и културното наследство.

С помощта на оперативна програма в сектор „Околна среда“ за периода 2014-2020 г. ще се създаде допълнителна временна и постоянна заетост в сектори строителство и управление на инфраструктура за подобряване на управлението на водите и отпадъците, както и в областта на опазване и подобряване на биологичното разнообразие. В рамките на конкретните операции ще се извършат обучения за повишаване на капацитета на получателите на средства от програмата за управление и изпълнение на проектите, както и за успешно управление на новоизградената инфраструктура.

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 „флексикурити” 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, поради което ще продължи неговото прилагане. За постигането на баланс между гъвкавост и сигурност, с активното участие на всички заинтересовани страни, 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 за 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 държавните органи върху спазването на трудовото и осигурителното 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 флексикурити „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 между-секторни услуги, отговарящи на конкретните потребности на нуждаещите се;
- развитие на иновативни механизми за устойчиво насърчаване на инвестициите на осигурителите и осигурените лица в допълнителното и доброволното пенсионно осигуряване, включително чрез разработването на модели за инвестициите в социалната сфера.
- анализиране на възникващите социални рискове в съвременното общество и развитието на схеми за гарантиране на достъпа до качествени дългосрочни грижи.
- реформиране на системата по здравеопазване с цел 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

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 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. 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.

Качествената заетост изисква усъвършенстване на технологиите с цел подобряване на производителността и повишаване на ефективността на използване на ресурсите, получаване на международно признати сертификати, ИКТ базирани приложения, въвеждане на международни стандарти и интегрирани системи за управление на бизнеса и системи за автоматизирано проектиране, инженерна дейност и производство, подобряващи ефективността на управленските и производствени процеси. Ще се развиват услугите за подкрепа на бизнеса за участие в изложения, програми за привличане на чуждестранни инвеститори, подкрепа за развитие на системи за стандартизация, патентоване, управление на интелектуалната собственост, услуги и мерки за популяризиране на енергийната ефективност, популяризиране и маркетинг на туризма и други. Целта е да се осигури по-добра информираност на бизнеса за вземане на обосновани и аргументирани решения и подобряване на достъпа на предприятията до пазари. Ключово е подобряването на достъпа до финансиране на малкия и средния бизнес и особено до подходящите форми на финансиране - например финансиране чрез дялово участие може да се приложи към иновативните предприятия, за които нематериалната същност на технологичните иновации и рисковете по отношение на ефекта създават трудности при кредитиране от банките.

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 развият 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 развитие²¹. 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 изграждане на нагласи за развитие на бизнес и предприемачество сред младежите, завършващи средни професионални училища.

Насърчаването на предприемачеството сред безработните лица ще включва осигуряване на обучение, консултиране и информиране за възможностите за ползване на финансови средства за стартирането на самостоятелна стопанска дейност. Изграждането на предприемаческа култура у населението и разширяването на дела на производствата с висока добавена стойност и тези за износ изисква действия за:

- 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 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 на стопанска дейност;
- Прилагане на насърчителните мерки по Закона за насърчаване на инвестициите и за МСП инвестиращи в приоритетни сектори на икономиката при намалени прагове за издаване на сертификат и обвързване на инвестициите със създаването на работни места.

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

²¹ Като израз на националната политика, повечето от тях попадат и в обхвата на насърчаваните икономически дейности по реда на Закона за насърчаване на инвестициите.

паркове, инкубатори, офиси за трансфер на технологии и др. за подобряване на връзката наука - 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 новосъздадени 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 повече индустриални зони и високотехнологични паркове, базирани на научна и изследователска дейност.

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 намалее 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.²²

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.

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, особено за безработните на социално подпомагане. Създаването на стимули за работодателите от „зелената икономика“ ще насърчи разкриването на нови работни места, които в противен случай не биха били разкрити.

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

²² Към възстановяване и създаване на работни места, Съобщение на комисията от 18.04.2012г.

предприятията. Перспективата за изпълнение на „зелени“ проекти от екипи, които обединяват различни специалисти, изисква специализирано обучение, ориентирано към постигане на резултати. Необходими са проучвания на 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 наблюдение и анализ относно проблемните области за качеството напр. чрез саниране на сгради, инсталиране 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.

3.3.5. Насърчаване на заетостта на „бели работни места”²³ 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, подпомагат и разширяват техните възможности за социално включване и пълноценна реализация в обществото.

Поради 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. 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 устойчиво нарастване на финансовите средства за услуги в общността и в домашна среда; по-добро взаимодействие между здравните и социалните услуги и др.

В отговор на нарастващите обществени потребности ще се предприемат целенасочени действия за осигуряване на повече и по-качествени „бели работни места“ чрез:

- 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, включително с подготовка на специалисти в тази област, създаване на социални предприятия²⁴ за осигуряване на заетост, предоставяне на услуги и/или други форми на пряка подкрепа;

²³ 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. 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.

²⁴ 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,

- Разширяване на схемите за предоставяне на услугите „личен асистент“ и „социален асистент“ в национален мащаб;
- 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 здравните грижи, съобразени с индивидуалните потребности на нуждаещите се лица;
- Осигуряване на качествени и достъпни услуги за отглеждане на малки деца по схеми, финансирани от ЕСФ 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 труда, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване производителността на труда и насърчаване на инвестициите в човешкия капитал

В съвременните условия постигането на по-висока производителност на труда и по-конкурентоспособна и ефективна работна сила 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; осъществяване на регулярни анализи на съдържанието на трудовите задачи и оценка на индивидуалните постижения; разработване 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.

Ограничаването на **нерегламентираната заетост** е основна задача за периода на изпълнение на Стратегията. Този процес ще бъде част от подобряването на правно-регулативната среда за бизнеса и особено нейното прилагане.

Качествената заетост е несъвместима с нарушенията на трудовото законодателство. В тази връзка с помощта на социалните партньори ще се развие дебата по темата с помощта на медиите за постигане на обществена нетърпимост, ще се прилагат стриктно изискванията за

като достъп до жилище или до грижи, помощ за възрастни или хора с увреждания, приобщаване на рискови групи, грижи за деца, достъп до работа, образование, справяне със зависимости и др.

липса на задължения към държавата и местните власти при кандидатстване по обществени поръчки и проекти с европейско финансиране. Ще продължат разяснителните кампании сред заетите и безработните, особено сред младите хора за техните трудови права заедно с обученията по темата. Ще се разширява и партньорството между държавата и гражданското общество за мониторинг и контрол на нарушенията. Интегрирането на информацията от административните регистри ще позволи съпоставяне на данните, надеждни анализи и идентифициране на нерегламентираната заетост и сивата икономика, която в период на стопанско оживление трябва да намалява.

3.3.7. Развитие на индустриалните отношения и социалното партньорство

За успеха на политиката по заетостта от решаващо значение е наличието на консенсус при разработването и изпълнението ѝ с широко участие на цялото общество. В много случаи отговорността е не само на правителството, но и на 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. Участието на социалните партньори в правителствените реформи е от първостепенно значение, тъй като решенията, намерени чрез диалога, обикновено са по-широко приети в обществото, по-лесно се прилагат на практика и по-рядко водят до възникване на конфликти.

В тази връзка ще се провежда ефективен социален диалог, сътрудничество и консултации:

- на национално равнище - в Националния съвет за тристранно сътрудничество и в неговите комисии, в Икономическия и социален съвет;
- на областно и общинско равнище - в областните и общинските съвети за тристранно сътрудничество;
- на отраслово равнище - в отрасловите съвети за тристранно сътрудничество, които се създават към съответните министерства и ведомства;
- на браншово равнище - чрез браншовите съвети за тристранно сътрудничество към съответните отраслови съвети;
- чрез участие на социалните партньори в консултативни и други съвети към държавни институции.

Социалните партньори ще имат все по-важна роля при изготвянето на законодателни предложения в областта на пазара на труда, усъвършенстване на трудовото законодателство, подобряване на условията на труд, модернизиране на системите на заплащане, ограничаване на нерегламентираната заетост и сивата икономика, 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, образованието и обучението, 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 въвеждане на дуалното обучение, 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, като 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 реструктурирането на икономиката и пазара на труда.

Ще се развиват трите основни начина за взаимовръзка с партньорите:

1. Информация и обратна връзка;
2. Съгласие/ съвет при взимането на решения;
3. Осведомяване на широката общественост.

Партньорите могат да допринасят с данни, анализи и друга информация, която е на тяхно разположение. Ще се прилагат и два основни механизма за прилагане принципа на партньорство: пряко участие в процеса на разработване и взимане на решения и непряко въвеждане на голям брой социални и икономически партньори чрез разяснителна кампания. Нараства ролята на неправителствените организации, които представляват важни групи по интереси: равни възможности, гражданско общество, опазване на околната среда, международни движения, технологични и иновационни центрове, професионални камари и организации и др. Ще се провеждат съвместни работни групи, съвети и консултации с представители на гражданите, изследователски и образователни групи, бизнес асоциации и клонове, водещи компании в страната. Съветите за сътрудничество и Съвета към изпълнителния директор на АЗ ще се развиват в посока подпомагане решаването на проблемите на местните пазари на труда, развитие на услугите по заетостта, идентифицирането на потребностите на заетите и безработните от обучение, съобразено с потребностите на пазара на труда.

Добре структурираният социален диалог може ефективно да допринесе за **икономическата стабилност, за подобряване на** икономическото и социалното положение. Потенциалът за решаване на проблеми, който социалният диалог има, може да помогне за по-бързото възстановяване от кризата.

3.3.8. Развитие на институциите на пазара на труда и усъвършенстване на трудовото законодателство.

Усъвършенстването на трудовото законодателство и за насърчаване на заетостта е последователен процес, който ще продължи с цел повишаване гъвкавостта и сигурността на заетостта, адаптиране на нормативната база към промените на пазара на труда, подобряване на правните норми с цел съблюдаване на пазарните принципи, но и насърчаването на предлагането на работна сила. Промените в нормативната база за бизнеса, административните и регулаторните режими, нормативните условия за инвестиции също имат ефект върху изпълнението на целите по заетостта. Предварителната оценка на въздействието на нормативните промени върху пазара на труда ще повиши ефективността на програмите и мерките за насърчаване на заетостта, ще ограничи усложняването на процедурите за стартиране на бизнес и оттук за създаване на заетост.

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 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 с цел предприемане на промени. Чрез обучение ще се развива капацитета на служителите от институциите на пазара на труда и социалните партньори да организират 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. Модернизирването 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 модернизирване 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 въвеждане във всички бюра по труда обслужване на „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 повишаване на капацитета за предоставяне на посреднически услуги, за по-нататъшна реализация и управление на програми и проекти;
- Развитие на електронния обмен на информация с другите институции за проследяване реализацията на участниците в обучения и субсидирана заетост и за предоставяне на информация на други институции с тенденция регистрацията в бюрата по труда да не се обвързва с ползване на услуги от други 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 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, особено за 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. 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 неправителствени организации.

Тези мерки имат за цел и адресиране на отправената от Съвета през 2013г. препоръка за укрепване допълнително капацитета на Агенцията по заетостта, с цел тя да предоставя ефикасни консултации за търсещите работа и да се развие способност за установяване и задоволяване на нуждите от умения.

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. Ще се провеждат информационни дни с участието на институции, социални партньори, граждани и бизнеса за представяне на предлаганите от ИА ГИТ електронни услуги и възможностите за достъп до информация. Публикуване на официалната Интернет страница на ИА ГИТ на добри практики, разработка на достъпни за използване от работодателите инструменти за оценка на професионалния и здравния риск, разпространение на материали за 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. Ще се разработят 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. Заетите и работодателите 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 изпълнява държавната политика в областта на социалното подпомагане и закрила на детето, отпускане на социални помощи и предоставяне на социални услуги. В краткосрочен план ще се подобрява 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 и подобряване на институционалната структура за социална защита на най-нискодоходните и рискови групи от населението.
- Приоритетно разкриване на нови форми на социални услуги, предоставяни в общността, с по-висока ефективност и по-ниска 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 подобряване на законодателството 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 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.

В тригодишната бюджетна прогноза 2014 – 2016 г., при запазване на разходния таван на средствата за активна политика на пазара на труда от 2012г., са предвидени 219 млн. лв. Тези средства са крайно недостатъчни, тъй като обучението на безработни и субсидираната заетост ще бъдат в параметрите от 2012г. с тенденция на намаление поради очаквания ръст на минималната работна заплата, а оттук и на другите субсидирани възнаграждения, и поради увеличаване на разходите за обучения. За осигуряване на минимален ръст ежегодно (верижен индекс) до 2020г. общата стойност на финансирането следва да бъде около 1 469 млн. лв. С този ресурс в условията на постепенно нарастваща минимална работна заплата и при обособяване на ресурс за обучение на заети и безработни лица от около 145 млн. лв., може да се определят условно през 2014г. около 25 000 работни места за субсидирана целогодишна заетост на пълен работен ден, които места постепенно да нараснат до 34 000.

По отношение на финансирането от структурните фондове средствата за политиката по заетостта за периода 2013 – 2015 г. са около 647.1 млн. лв. в т.ч. за: заетост и обучение на безработни лица, обучение на заети лица, подобряване условията на труд, мобилността на заети лица и реализация на съвместни действия със социалните партньори. В процес на договаряне е размерът на средствата по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” за новия програмен период 2014 – 2020 г. с индикативна стойност около 820 млн. лв., от които ще се осигурява обучение, заетост на около 70 000 безработни, финансиране на други дейности по програмата. Предвижда се да бъдат осигурени около 100 млн. лв. за изпълнение на Европейската гаранция за младежта. Общият размер на индикативното финансиране за изпълнение на Актуализирана стратегия по заетостта на Република България за периода 2013 – 2020 г. е над 3 млрд. лв. Към тези средства не се включват средствата по проекта на ОП „Наука и образование за интелигентен растеж” в прогнозен размер около 500 млн. лв., които имат пряко отношение към качеството на работната сила с оглед на образованието, кариерното ориентиране, валидирането на резултатите от неформалното и самостоятелното учене, повишаването на квалификацията на педагогическия персонал и др. Средствата по ОП „Региони в растеж” (с индикативен размер от около 1,1 млрд. евро също ще допринесат за увеличаване на заетостта, доколкото част от тях се изразходват за заетите в дейностите за подобряване на инфраструктурата (спортна, културна, образователна, здравна, социална, пътна и др.), при реализиране на плановете за градско развитие на 67 града, развитие на регионалния туризъм и др.

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 Актуализираната стратегия по заетостта.

Задачите и действията за всяка година и тяхното финансово обезпечаване от 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 от 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

Отговорните институции за изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта са посочени в таблицата:

Таблица 4

ЗАДАЧИ ПО ОСНОВНИ ПРИОРИТЕТИ	МС	МТСП	МВНР	МФ	МИЕ	МОН	МРР	МВХ	МТИТС	МОСВ	МЗ	АЗ	ГИГ	АСП	НАП	НОИ	АХУ	НАПОО	Организации на работодатели	Организации на работници	НПО
	3.1 Повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на производителността на труда																				
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																					
3.2 Повишаване предлагането на работна сила																					
Подкрепа за активното поведение на пазара на труда и развитие на услугите по заетостта																					
Активирание на безработните от уязвимите групи и обезкуражени и неактивни лица за интеграция на пазара на труда																					
Създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот																					
Провеждане на политика по доходите, помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда																					
Насърчаване на трудовата мобилност и управление на трудовата миграция																					
3.3 Подкрепа за повишаване търсенето на работна сила																					
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																					
Повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда (flexicurity)																					
Подкрепа за предприемачеството и подобряване на бизнес средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес																					
Насърчаване на заетостта на „зелени работни места”																					
Насърчаване на заетостта на „бели работни места” включително в областта на социалните услуги за социално включване и превенция на социалното изключване																					

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																							
Развитие на индустриалните отношения и социалното партньорство																							
Модернизиране на институциите на пазара на труда																							

За координацията на изпълнението на Стратегията отговаря МТСП и по-конкретно дирекция „Политика на пазара на труда и трудова мобилност” и други дирекции от специализираната администрация. Разпределението на конкретните задачи по изпълнението се осъществява в националните планове за действие по заетостта, където са описани действията, програмите, проектите и мерките, както и прилагашите ги институции.

4.2. Мониторинг и оценка на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020г.

Мониторингът и оценката на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта, както и контролът върху приложението на програмите и мерките на пазара на труда са от съществено значение за подобряване ефективността и ефикасността на политиката. По-добро и по-ефективно използване на трудовия потенциал на работната сила в България има пряко отношение към възстановяването и поддържането на високо равнище на икономически растеж и повишаване на производителността на труда.

Мерките, които ще бъдат предприети за изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 - 2020 г., са включени и в други стратегически документи и планове, като Националната програма за реформи, Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020, Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора 2012 – 2030 г., Актуализираната стратегия за осигуряване на равни възможности за хората с увреждания 2008 - 2015 г., Актуализирана Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012-2030 г.), Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009-2015 г., Стратегия за корпоративна социална отговорност, Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция 2008 -2015 г. и др.

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. 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 текущ мониторинг на изпълнението на активните мерки и програми. С цел сравнимост ще се прилагат идентични показатели за текущ мониторинг за всички програми на база предоставяната ежемесечно информация от административната статистика на АЗ. За всяка от изпълняваните мерки и програми по унифицирани показатели се събират данни за участниците (включени, работили, прекратили участието си в мярката или програмата лица и др.), за разходите (финансови средства, предоставяни на безработни лица, на работодатели и др.), събират се и специфични данни, съгласно целите на програмите и мерките. Събраната информация се обобщава на тримесечие и годишно и се използва за анализ на изпълнението на активната политика на пазара на труда. Мониторингът предоставя информация за изпълнението и в известна степен

за резултатността и ефективността на провежданата активна политика, но пълна оценка на въздействието на активната политика на пазара на труда ще се прави чрез оценка на ефекта от изпълнението на активните програми и мерки чрез набиране на информация от анкетни проучвания сред участниците в програмите и мерките, съответните контролни групи от безработни, неучаствали в програмите и мерките и сред работодателите, ползвали преференции при разкриване на нови работни места или наемане на безработни.

Мониторингът на изпълнението на политиката по заетостта ще се осъществява текущо, а оценка на ефекта от изпълнението на различни програми и мерки ще се провежда през определен период от време. Ще се провеждат различни оценки на ефекта:

- 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.
- Оценка на ефекта от изпълнението на програмите и мерките (ex-post) - брутна оценка - най-малкото веднъж на 3 години; и нетна - най-малкото веднъж на 5 години, чрез които ще се установяват какви са реалните резултати за участниците в програмите и мерките в сравнение с другите безработни, които не са участвали.

За подобряване на качеството и ефективността на активната политика на пазара на труда, финансирана със средства от държавния бюджет, през 2014 г. ще бъде изготвена оценка на ефекта от активната политика на пазара на индивидуално ниво, както и оценка на приноса на активната политика на пазара на труда за избрани показатели, характеризиращи икономическото и социално развитие на страната за периода 2000-2011 г. (макро оценка).

Месечният и годишният мониторинг на дейностите по осигуряване на заетост се извършва от специализирани звена в МТСП и в системата на АЗ. Агенцията по заетостта чрез своите териториални поделения осъществява месечно, тримесечно и годишно наблюдение и оценка на изпълнението на активните мерки и програми на пазара на труда на различни нива.

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 сключеното споразумение за обмен на данни между МТСП и МОН 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;
- 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, ГИТ, АХУ и ДАЗД, чрез които се предоставя достъп до актуални данни. Системата следва да се изгради до края на 2014 г. Тя ще позволи интегрирането на информационните системи на социално-осигурителните 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.
- БВП на глава от населението, в лв.
- Инфлация, средногодишна, %

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

Повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на производителността на труда

Показатели за образователното равнище на населението

- Нетни коефициенти на записване в различните степени на образование
- Брой отпаднали от образователната система по причини и степен на образование
- 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
- Дял на рано напусналите образователната система;
- Процент на младежите на 20-24 г. с най-малко средно образование
- Дял на 30-34 - годишните със завършено висше образование

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 активизиране

- Брой младежи до 25г., на които е предоставено обучение или заетост до 4 месеца след регистрацията в бюрата по труда или до 4 месеца след напускане на системата на образование.

Показатели за активна политика и интеграция на пазара на труда

- Включени лица в:
 - програми и мерки за заетост, финансирани от държавния бюджет
 - обучение на възрастни, финансирано от държавния бюджет
 - програми за заетост и обучение на възрастни, финансирани от други източници
- 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.
- 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).

Показатели за съвместяване на семейния и професионалния живот

- Разлика между равнището на заетост (15-64 г.) и безработица (15 - 64) на жените и мъжете
- Коефициент на заетите жени на възраст 20-49 г с най-малко едно дете под 7- годишна възраст
- Различия 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 лица с увреждания и тежко болни лица, на които се предоставят услуги

Показатели за политиката по доходи помощи и обезщетения за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда

- 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 брутният размер на трудовото възнаграждение и разполагаемия доход;
 - Капан на ниското възнаграждение за труд

Повишаване на търсенето на работна сила

- Брой заявени свободни работни места на първичния пазар на труда, вкл. новоразкрити и в частния сектор.
- Пазарен дял на Агенцията по заетостта в услугите по заетостта
- Брой безработни, наети на „зелени работни места”

Показатели за обучение на възрастни

- 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 лицата, започнали работа до 1 година след завършването на обучението за възрастни (вкл. информация дали упражняваната професия има връзка със завършеното обучение)

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

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

Брой предприятия и брой заети лица в едно предприятие

Брой предприятия според броя на заетите лица в тях:

- • до 9 заети лица;
- • от 10 до 49 лица;
- • от 50 до 249 лица;
- • с 250 и повече заети лица.

Разпространение на иновативни форми на организация на работа, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

- Разходи за научноизследователска и развойна дейност (НИРД)
- Дял на иновативните предприятия от общия брой предприятия

Показател за качество на работните места

- Степен на установения професионален риск
- Трудови злополуки - брой и разпределение по икономически дейности, вид и последици

В приложение 2 е дадена таблица със стойностите на индикаторите за периода 2008 – 2012г.

ИНФОРМАЦИЯ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА НА Р БЪЛГАРИЯ 2008 – 2015 г. ЗА ПЕРИОДА 2008 – 2012г.

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. бе 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 условия на пазара на труда постоянно се разширява обхвата, подобрява се качеството и ефективността на предлаганите услуги по заетостта от Агенцията по заетостта (АЗ). Посредническите услуги придобиват още по-голямо значение в условията на криза, при нарушено равновесие между търсенето и предлагането на работна сила и преструктуриране на заетостта по икономически сектори. За периода 2008 - 2012 г. 1 062 799 регистрирани безработни лица са започнали работа, като от тях 82.3% - 906 307 чрез посредничество на бюрата по труда.

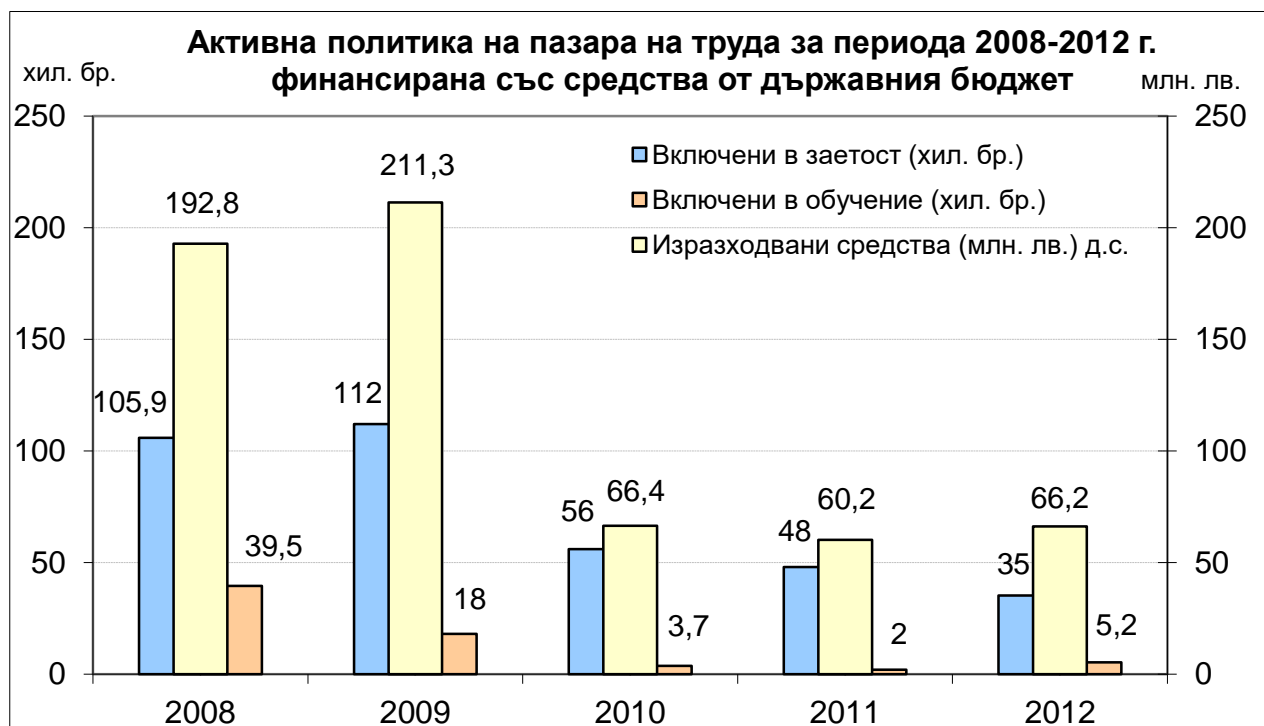
Таблица 5. **Посреднически услуги за заетост**

		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. (ОП РЧР). 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 68.6 хил. безработни лица, осигурена е заетост на над 357 хил. лица, а общо изразходваните средства са около 554 млн. лв.



Източник: АЗ

Реализацията на Стратегията бе подкрепена финансово със значителен ресурс от ОП РЧР, като към края на 2012 г. са изплатени средства за над 761 млн. лв. Броят на включените в обучение безработни лица е над 82 хил., като близо 58 хил. от тях са включени в заетост. Броят на зетите лица, включени в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация е над 74 хил., а на включените в обучение за придобиване на ключови компетентности е над 146 хил. По ОП РЧР близо 90 хил. лица са участвали в мерки, насочени към превенция на ранно отпадане от училище, в извънкласни и извънучилищни дейности са участвали близо 600 хиляди лица, а стипендии и награди за добри постижения са получили над 93 хиляди студенти. Броят на потребителите, обслужвани в семейна среда, е над 60 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 на Стратегията, в т.ч.:

- Ограничаване нивото на бюджетен дефицит до 0.8% от БВП през 2012 г. в резултат на провежданата фискална консолидация и въвеждане на плосък данък от 10% за облагане доходите на физическите лица от началото на 2008 г.;
- Минималната работна заплата се е увеличила с 31.8% за периода 2008-2012 /май 2008-май 2012/ при инфлация за периода 2008-2012г. от 21.3%;
- До края на 2012 г. между частните трудови посредници и териториалните поделения на АЗ са сключени общо 180 споразумения за сътрудничество и съвместна дейност;
- До края на 2012г. в страната са създадени и функционират над 600 изнесени работни места и филиали;
- 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 6. Изпълнение на Актуализирана стратегия по заетостта 2008г. – 2015г. към 2012г.

	Показател		2007 г. (базова стойност)	Изпълнение към 2012 г.
1	Коефициент на заетост - общо (15-64 г.)	%	61.7	58.8
2	Коефициент на заетост при жените (15-64 г.)	%	57.6	56.3
3	Коефициент на заетост при младежите (15-24 г.)	%	24.5	21.9
4	Коефициент на заетост при възрастните (55-64г.)	%	42.6	45.7
5	Дял на заетите лица на непълно работно време	%	1.6	2.4
6	Производителност на труда на един зает (ЕС 27 = 100) данни за 2011г.	%	37.5	43.9
7	Коефициент на безработица - общо (15+)	%	6.9	12.3
8	Коефициент на младежка безработица - (15-24 г.)	%	15.1	28.1
9	Коефициент на младежка безработица – (15-29 г.)	%	11.0	20.8
10	Коефициент на продължителна безработица - (15+)	%	4.1	6.8
11	Равнище на участие в учене през целия живот (25-64 г.)	%	1.3	1.5
12	Дял на рано напуснали образование и обучение	%	14.9	12.5
13	Относителен дял на младежите (на 20 - 24 навършени години) със завършено най-малко средно образование – данни за 2011г.	%	83.3	85.8

Негативното влияние на кризата се изрази във влошаването на индикаторите на пазара на труда. Реализиран е напредък при коефициента на заетост при възрастните (55-64 г.), производителността на труда, дела на младежите (20-24г.) със завършено най-малко средно образование.

Постигането на целите в Актуализираната стратегия по заетостта на Република България (2008-2015 г.) през периода 2008-2012 г. бе възпрепятствано от влиянието на глобалната финансова и икономическа криза върху българската икономика и пазара на труда. Въпреки това поддържането на макроикономическата стабилност, някои промени в бизнес средата и активната политика на пазара на труда, допринесоха за смекчаване на последствията 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 поддържане на ниски данъци и спазване на ограниченията от Пакта за стабилност и растеж. Страната 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 2012 г. в Закона за устройството на държавния бюджет бяха 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. Провежданата през последните години данъчно-осигурителна политика е ориентирана в посока насърчаване развитието на бизнеса и инвестиционната активност, запазване на стабилността на икономиката, и ограничаване на сивия сектор. Въведен бе плосък данък от 10 % за облагане доходите на физическите лица от началото на 2008 г.. През последните години

приходните агенции прилагат дистанционна връзка с НАП. Разходната политика на държавата бе насочена към постигане на устойчив растеж на производителността на труда и са в подкрепа на конкурентоспособността на икономиката, спазвайки ограниченията на бюджета.

- **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. Базовите прагове за сертифициране на „инвестиции в преработващата промишленост и сектора на услугите” са намалени повече от два пъти. За инвестиции във „високотехнологични производства “ и в общини с висока безработица е включена възможност за допълнително намаляване на праговете до три пъти, а за инвестиции във „високотехнологичните дейности от сектора на услугите” – до пет пъти. Въведени са „приоритетни инвестиционни проекти”, при които основен критерий е създадената заетост, а не само размера на инвестицията, а също и пакет от допълнителни мерки за приоритетни проекти, включващ финансово подпомагане под формата на директен грант. За периода 2008 – 2012г. по ЗНИ са издадени общо 54 сертификата за инвестиции на стойност около 7.1 млрд. лв. и за разкриването на около 6 131 нови работни места. В преработващата промишленост са създадени над 4520 нови работни места, а във високотехнологичните производства и услуги са създадени над 3660 нови работни места. В общини с безработица по-висока от средната за страната се изпълняват 28 проекта, като инвестициите са за над 5 млрд. лв., а работните места са близо 2200.

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.

Реализираха се редица инициативи за **насърчаване на предприемачеството**, насочени към завършващи студенти и към безработни лица. МИЕ реализира проект “Изграждане и развитие на центрове за насърчаване на предприемачеството към висшите училища” по сключен договор между МИЕ и 4 университета²⁵ в страната. По 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 1 300 студенти са преминали през различни курсове по предприемачество и са подпомогнати с оборудване 10 стартиращи студентски фирми.

По ОП РЧР 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.

- **Провеждане на политика по доходите, насочена към стимулиране на заетостта**

²⁵ Лесотехнически университет - София, Технически университет - Пловдив, Технически университет - Габрово и Висше Училище Международен Колеж - Добрич.

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

- Компенсирани 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 2008г. нараства делът на работната заплата, като компонент от общия доход на домакинствата, тя е 51.9% от общия доход на домакинствата, като наблюдаваното нарастване спрямо 2007 г. е с 4.3 п.п. През 2009г. кризата 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. 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. По отношение на политиката по доходите в бюджетната сфера заплащането е съобразно с осъществяваната реформа.

• 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, като 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 2012 г. достига 168. Реализираните програми общо за периода (2008-2012 г.) са 459, броят на включените в заетост лица е 6 567, обучени са 314 лица, а общо изразходваните средства са близо 12 млн. лв.

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”²⁶, 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”.

²⁶ Одобрен от Съвета за развитие към Министерския съвет на 20 април 2011 г.

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 Холдингов 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.

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 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 разпростиране 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.

Ограничения за свободно движение на български работници не прилагат 18 държави-членки на ЕС (Кипър, Швеция, Румъния, Естония, Латвия, Литва, Полша, Словакия, Словения, Финландия, Чехия, Унгария – от 1 януари 2007 г.; Гърция, Испания, Португалия – от 1 януари 2009 г.; Дания от 1 май 2009 г.; Италия – от 1 януари 2012г.; Ирландия – 20 юли 2012 г.) и 2 държави-членки на ЕИП (Исландия – 1 януари 2012 г.; Норвегия – от 18 юни 2012 г.).

Останалите 9 държави-членки на ЕС (Австрия, Белгия, Германия, Италия, Люксембург, Малта, Нидерландия, Обединеното кралство и Франция) и една държава-член на ЕИП (Лихтенщайн) продължават да прилагат преходен период за българските работници и през последния 2-годишен етап от преходния период (от 1 януари 2012 г. до 31 декември 2013 г.), със значителни облекчения за достъп до трудовите си пазари за 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 модернизирането 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 информиране, както за търсещите работа лица, така и за работодателите. До края на 2012 г. в 46 от общо 98 дирекции „Бюро по труда” е въведен модела на обслужване „едно гише”.
- 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 – 2012 г. между частните трудови посредници и териториалните подразделения 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) вследствие от който бе разширен обхвата на населените места, обслужвани от ДБТ/Филиали. По този начин се изпълнява и една от основните цели на политиката по заетостта за интегриране на най-уязвимите групи на пазара на труда чрез предоставяне на пълния набор от услуги по заетостта и се постига социален ефект, свързан с икономия на транспортни разходи на безработните лица за пътуване до ДБТ и/или филиалите на ДБТ. Обслужването на безработни лица от мобилните екипи улеснява достъпа им до услуги, както и се активизират неактивни и обезкуражени лица. През 2012 г. 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 3 830 посещения.

- С цел улесняване достъпа на търсещите работа лица и бизнеса до услуги за заетост по проект „Оптимизиране и модернизирание 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 на ЕК, 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.

Таблица 7 Нетни ефекти върху заетостта по отделни социални групи²⁷

Целеви групи на активната политика на пазара на труда	Нетен ефект
Мъже	11.7 %
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 страни²⁸.

Таблица 8 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 %
Общ ефект от посредническите услуги	8.4 %

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

²⁷ Източник: “Основни резултати на нетния ефект от посредническите услуги по заетостта” М. Коцева, Ал. Цветков, юни 2010.

²⁸ Вж. например (Thomsen, 2009) за преглед на резултатите от изследвания- оценки на посредническите услуги в 9 европейски страни и Meurer (1995) за преглед на подобни оценки в САЩ.

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.²⁹ 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 ОП РЧР.

- 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” (MyCompetence.bg) изпълняван от Българска стопанска камара са реализирани етапи и дейности, в които са постигнати устойчиви практически резултати:

- Разработена е **цялостна приложна методология на национална система за оценка на компетенциите**, съобразена с водещи световни модели;

²⁹ По последни данни, за деветте месеца на 2012 г. пазарният дял на АЗ в устройването на работа в страната е 28.7%, при 26.1% за същия период на 2011 г.

- Организирана и успешно е проведена широка кампания сред всички заинтересовани лица и институции на пазара на труда за **обучение (2 568 лица успешно придобиха ключови компетентности) и популяризиране на ползите от прилагането на най-съвременните методи и модели за управление на човешкия капитал.**
- Създаден и развит е един сериозен експертен капацитет и потенциал в 20 водещи сектори на българската икономика (туризъм, металургия, електротехника, машиностроене, електроника, месопреработване, дървопреработване и мебели, химия, безалкохолни напитки, специализирани строителни дейности, търговия на едро, търговия на дребно, информационни технологии, транспорт, консервна, млечна, мехатроника, охрана и разследване, фасилити мениджмънт и електромобили) чрез изградената **национална организационна инфраструктура** (Национална референтна мрежа) за разработване и внедряване на професионални стандарти и компетентностни модели.
- В 20-те пилотни сектора са разработени компетентностни профили за повече от 200 ключови длъжности и позиции, представляващи **стандарти за професионално трудово представяне.**
- Изготвени са предложения за промени в нормативната уредба, които са предпоставка за провеждане на ефективна държавна политика за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда – обвързването в общ пазарноориентиран модел на учебните програми в средното и висше образование с потребностите на бизнеса, създаване на единна система за образователния и квалификационния профил на работната сила и др.;
- Осъществено е обвързване на проектните дейности с други европейски проекти и програми (ESCO, EQF, ECVET, EQARF, EU-секторни съвети, актуализиране на учебните планове и програми във ВУ, валидиране на знания, умения и компетентности, прогнозиране потребностите от кадри и др.);

- 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 ориентирани 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. 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. 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.

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 ЗНЗ 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.

В изпълнение на Националната инициатива „Работа за младите хора в България“ 2012 – 2013г. на 06.06.2012 г. бе сключено Национално споразумение „Първа работа“ между Правителството на Р България и социалните партньори с цел с обединени усилия да се подпомогне включването на младите хора на пазара на труда чрез осигуряване на възможности за придобиване на първи професионален опит.

Подписано е Споразумение за обмен на информация между МОН и МТСП като мярка за намаляване на младежката безработица. Двете институции обединяват своите усилия за осигуряване на своевременна подкрепа за включване в заетост и обучение на младите хора, които не учат и не работят. С реализацията на Споразумението страната ще разполага с необходимата информация за започване на работа по изпълнение на Европейската гаранция за младежта, а именно в срок от 4 месеца след като напуснат училище младите хора да постъпят на работа, да учат или да се квалифицират.

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. са

проведени 72 трудови борси³⁰, 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 719 през м. декември 2012 г. (338 услуги за деца и 381 услуги за възрастни хора) с капацитет 16 936 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 4 223 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.

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. 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

³⁰ По линия на EURES са проведени още 10 борси.

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.³¹, 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. След регламентиране в ЗНЗ на ред и условия за регистрация в АЗ на предприятията, които осигуряват временна работа, до края на 2012 г. АЗ е издала 36 удостоверения за регистрация.

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 осъществяваната от агенцията контролна дейност в тази насока.

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

- Разработен бе 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 ДООИ 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;
- 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 ЗНЗ 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.

³¹ Пътеката е приета с протоколно решение на Министерски съвет от 25 юни 2009 г.

- **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 период 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 3 130 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 5 574, а включените в заетост след преминалото 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 ЗНЗ, 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 АЗ 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 1 162 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 ограмотвяване и квалификация на роми с два модула: ограмотвяване 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. През 2012г. в индивидуални и групови форми за професионално ориентиране и мотивация са включени 6 004 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 – МОН 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 обученията за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности в рамките на ОП РЧР, 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.

Приложение 2

Показатели за мониторинг за периода 2008-2012 г.							
Показатели	Мерна единица	Източник	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Макроикономическо развитие и заетост							
<i>Показатели за макроикономическо развитие</i>							
Прираст на БВП - общо, в т.ч. БДС по сектори*	%	НСИ	6.2	-5.5	0.4	1.8	0.8
селско стопанство*	%	НСИ	32.4	-9.5	-6.2	-1.1	3.5
индустрия*	%	НСИ	6.0	-5.7	-6.3	5.8	0.8
услуги *	%	НСИ	4.1	-1.3	4.4	0.7	-0.2
БВП на глава от населението*	хил. лв.	НСИ	9.09	9.007	9.359	10.248	10.619
Прираст на производителността на труда (на един зает)	%	НСИ	3.5	-2.9	5.3	5.4	5.4
Инфлация, средногодишна (Средногодишен ИПЦ, предходната година = 100)	%	НСИ	12.3	2.8	2.4	4.2	3.0
<i>Показатели за икономическа активност</i>							
Коефициент на икономическа активност на населението (15 - 64 г.)	%	НСИ	67.8	67.2	66.5	65.9	67.1
Прираст на работна сила (15-64 г., на годишна основа)	%	НСИ	1.6	-1.8	-2.5	-1.6	0
Лица извън работната сила (15 - 64 г.)	хил. бр.	НСИ	1664.7	1680.3	1689.8	1707.6	1619.7
Лица извън работната сила желаещи да работят (15-64 г.)	хил. бр.	НСИ	246.1	274.2	317.9	324.0	309.7
Относителен дял на лица извън работната сила желаещи да работят от всички неактивни лица (15-64 г.)	%	НСИ	14.8	16.3	18.8	19.0	19.1
Обезкуражени лица (15 - 64 г.)	хил. бр.	НСИ	149.9	184.2	222.3	233.5	225.6
Относителен дял на обезкуражените лица от всички неактивни лица (15-64 г.)	%	НСИ	9.0	11.0	13.2	13.7	13.9
<i>Показатели за заетост</i>							
Заети лица (15-64 г.)	хил. бр.	НСИ	3306.2	3204.8	3010.4	2927.5	2894.9
Заети лица (15-24 г.)	хил. бр.	НСИ	262.6	240	207.4	190.2	178.3
Заети лица (15-29 г.)	хил. бр.	НСИ	578.8	536.7	475.4	502.2	488.6
Заети лица (20-64 г.)	хил. бр.	НСИ	3275.8	3178.6	2993.9	2917.6	2882.2
Заети лица (55-64 г.)	хил. бр.	НСИ	453.1	452	421.2	474.1	479.2
Заети лица - мъже (15-64 г.)	хил. бр.	НСИ	1755.5	1698.7	1579.2	1541.1	1517.2
Заети лица - жени (15-64 г.)	хил. бр.	НСИ	1550.8	1506.1	1431.2	1386.4	1377.7
Коефициент на заетост (15-64 г.)	%	НСИ	64.0	62.6	59.7	58.4	58.8
Коефициент на заетост (15-24 г.)	%	НСИ	26.3	24.8	22.2	22.1	21.9
Коефициент на заетост (15-29 г.)	%	НСИ	40.8	38.7	35.6	37.2	37.5
Коефициент на заетост (20-64 г.)	%	НСИ	70.7	68.8	65.4	62.9	63.0

Коефициент на заетост (55-64 г.)	%	НСИ	46.0	46.1	43.5	44.6	45.7
Коефициент на заетост - мъже (15-64 г.)	%	НСИ	68.5	66.9	63.0	61.2	61.3
Коефициент на заетост - жени (15-64 г.)	%	НСИ	59.5	58.3	56.4	55.6	56.3
Заети лица на 15 и повече навършени години	хил. бр.	НСИ	3360.7	3253.6	3052.8	2965.2	2934.0
По сектори:			251.2	230.7	208.1	201	189.0
Селско и горско стопанство**							
Индустрия**	хил. бр.	НСИ	1224.2	1146.4	1015.3	932.7	919.0
Услуги **	хил. бр.	НСИ	1885.3	1876.4	1829.4	1831.5	1826.0
Заети лица на 15 и повече навършени години по класове професии***:							
Ръководители	хил. бр.	НСИ	220.8	223.7	221.4	187.2	179.1
Специалисти	хил. бр.	НСИ	414.8	412.9	396.1	458.3	449.1
Техници и приложни специалисти	хил. бр.	НСИ	325.3	321.7	300.9	239.5	239.2
Помощен административен персонал	хил. бр.	НСИ	241.9	236.8	226.0	197.0	189.1
Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	хил. бр.	НСИ	532.9	532.8	522.5	646.7	644.4
Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство	хил. бр.	НСИ	155.0	142.2	129.0	124.0	111.8
Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	хил. бр.	НСИ	535.2	493.6	432	414.9	412.5
Машинни оператори и монтажници	хил. бр.	НСИ	470.3	450	417.5	384.5	389.1
Професии, неизискващи специална квалификация	хил. бр.	НСИ	434.7	411.4	378.3	286.1	294.6
Заети лица на 15 и повече навършени години по степени на образование							
Висше	хил. бр.	НСИ	856.9	858.9	831.2	829.5	837.6
Средно	хил. бр.	НСИ	2002.5	1924.7	1838.4	1795.7	1776.1
в т.ч. с придобита професионална квалификация	хил. бр.	НСИ	1358.6	1303.7	1226.5	1185.6	1159.2
Основно	хил. бр.	НСИ	435.5	415.7	346.2	306.6	290.1
Начално и по-ниско	хил. бр.	НСИ	65.7	54.2	37.1	33.4	30.2
Повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и за повишаване на производителността на труда							
<i>Показатели за образователното равнище на населението</i>							
Нетни коефициенти на записване по степени на образование ****							
ISCED 0	%	НСИ	73.8	74.3	81.3	81.5	82.1
ISCED 1	%	НСИ	94.6	93.4	96.7	95.8	95.4
ISCED 2	%	НСИ	82.0	82.4	81.6	81.8	81.0
ISCED 3	%	НСИ	78.3	78.6	81.7	81.3	82.1
ISCED 4	%	НСИ	0.7	0.8	0.5	0.5	0.4
ISCED 5B	%	НСИ	4.1	3.9	3.4	2.3	2.1
ISCED 5A	%	НСИ	30.9	33.1	35.4	37.3	38.2
Брой напуснали образователната система по причини и степен на образование*							
ISCED 1	хил. бр.	НСИ	5.8	5.9	5.6	5.7	
ISCED 2	хил. бр.	НСИ	7.8	7.6	7.0	6.7	
ISCED 3	хил. бр.	НСИ	6.4	6.0	6.1	6.0	
ISCED 4	хил. бр.	НСИ	0.099	0.042	0.042	0.007	
Брой на завършилите по степен на образование, (Международната стандартна класификация на образованието (ISCED))							
ISCED 2 (Завършили основно образование)	хил. бр.	НСИ	67.1	63.6	61.0	56.8	53.9
ISCED 3 (Завършили средно образование)	хил. бр.	НСИ	69.6	69.3	63.0	62.5	59.7
ISCED 4 (Придобили професионална квалификация в професионални колежи след средно образование)	хил. бр.	НСИ	1.5	1.7	1.9	1.5	1.2
ISCED 5B	хил. бр.	НСИ	5.5	6.8	6.9	7.6	4.2
ISCED 5A	хил. бр.	НСИ	48.8	50.4	53.0	55.9	59.0
ISCED 6	хил. бр.	НСИ	0.6	0.6	0.6	0.6	1.0
Население на 15 и повече години - общо	хил. бр.	НСИ	6616.8	6585.0	6537.5	6363.2	6300.6
По степени на образование:	хил. бр.	НСИ	1161.8	1181.8	1186.2	1193.7	1213.0
Висше							
Средно	хил. бр.	НСИ	3107.9	3125.0	3188.6	3220.9	3228.8
в т.ч. с придобита професионална квалификация	хил. бр.	НСИ	1921.8	1938.4	1929.6	1912.3	1899.6
Основно	хил. бр.	НСИ	1833.9	1794.1	1728.4	1566.9	1501.2
Начално и по-ниско	хил. бр.	НСИ	513.3	484.0	434.4	381.6	357.6

Безработни лица - общо	хил. бр.	НСИ	199.7	238.0	348.0	376.2	410.3
По степени по образование:	хил. бр.	НСИ	20.1	25.7	38.7	44.7	51.8
Висше							
Средно	хил. бр.	НСИ	94.7	126.3	196.7	209.8	234.6
в т.ч. с придобита професионална квалификация	хил. бр.	НСИ	61.6	85.1	127.7	135.2	144.5
Основно	хил. бр.	НСИ	63.1	65.2	84.5	90.4	91.6
Начално и по-ниско	хил. бр.	НСИ	21.8	20.8	28.1	31.3	32.3
Дял на рано напусналите образование и обучение (18 - 24 години)	%	НСИ	14.8	14.7	13.9	11.8	12.5
Процент на младежите на 20-24 г. със завършено най-малко средно образование	%	НСИ	83.7	83.7	84.4	86.7	85.8
Относителен дял на населението на 30-34 - навършени години със завършено висше образование	%	НСИ	27.1	27.9	27.7	27.3	26.9
Повишаване предлагането на работна сила							
Брой безработни лица	хил. бр.	НСИ	199.7	238.0	348.0	376.2	410.3
Коефициент на безработица	%	НСИ	5.6	6.8	10.2	11.3	12.3
Брой безработни лица	бр.	АЗ	233 719	280 980	350 944	332 601	364 537
Равнище на регистрирана безработица	%	АЗ	6.3	7.6	9.5	10.1	11.1
Брой безработни лица с право на парично обезщетение за безработица	бр.	НОИ	67 473	121 034	136 755	106 580	117 688
Брой регистрирани безработни лица с висше образование	бр.	АЗ	18 329	25 009	31 736	33 735	38 688
Брой регистрирани безработни лица със средно образование	бр.	АЗ	80 269	108 551	144 109	133 061	152 419
Брой регистрирани безработни лица с основно и по-ниско образование	бр.	АЗ	135 121	147 421	175 099	165 804	173 430
Относителен дял на лицата (18 - 59 навършени години), живеещи в домакинства без работещи лица**	%	НСИ	9.0	9.7	12.0	13.3	13.6
Показатели за активиране							
Брой младежи до 25г., на които е предоставено обучение или заетост до 4 месеца след регистрацията в бюрата по труда или до 4 месеца след напускане на системата на образование	хил. бр.	АЗ	-	-	-	-	-
Показатели за активна политика и интеграция на пазара на труда							
Включени лица в:							
мерки и програми за заетост , финансирани от ДБ	бр.	МТСП/ АЗ	105 938	111 996	55 993	48 058	35 199
обучение на възрастни, финансирано от ДБ	бр.	МТСП/ АЗ	39 498	18 212	3 675	2 047	5 184
Включени лица в:							
заетост със средства по ОП РЧР	бр.	МТСП/ АЗ	0	0	5 509	21 006	50 120
обучение със средства по ОП РЧР		МТСП/ АЗ	0	0	15 300	21 119	62 008
Активно търсещи работа лица, постъпили на работа:	бр.	АЗ	217 584	209 706	201 104	209 723	224 682
от тях: чрез БТ	бр.	АЗ	201 809	195 055	160 913	165 191	183 339
на първичния пазар	бр.	АЗ	108 089	118 304	107 660	103 031	110 503
Брой (относителен дял) на регистрираните безработни от групите в неравностойно положение на пазара на труда:							
брой жени	бр.	АЗ	145 984	162 107	191 684	181 904	198 981
относителен дял на жените	%	АЗ	62.5	57.7	54.6	54.7	54.6
брой продължително безработни (над 1 г.)	бр.	АЗ	115 669	79 727	110 848	118 135	118 832
относителен дял на продължително безработните	%	АЗ	49.5	28.4	31.6	35.5	32.6
брой на лицата с увреждания	бр.	АЗ	12 486	12 774	13 657	13 729	15 100
относителен дял на лицата с увреждания	%	АЗ	5.3	4.5	3.9	4.1	4.1
брой на младежи до 29 г.	бр.	АЗ	41 657	51 335	63 500	63 690	74 779
относителен дял на младежите до 29 г.	%	АЗ	17.8	18.3	18.1	19.1	20.5
брой на младежи до 24 г.	бр.	АЗ	20 291	24 719	30 168	29 797	35 839
относителен дял на младежите до 24 г.	%	АЗ	8.6	8.8	8.7	9.0	9.8
брой на лица без специалност и професия	хил. бр.	АЗ	146 462	162 704	197 941	189 775	202 636
относителен дял на лицата без специалност и професия	%	АЗ	62.7	57.9	56.4	57.1	55.6
Лица, получаващи социални помощи, включени в програми за обучение и заетост		АЗ	-	-	-	-	8 181

Съотношение безработни лица/ обезкуражени лица	%	НСИ	1.3	1.3	1.5	1.6	1.8
Лица, получаващи социални помощи, включени в програми за обучение и заетост	бр.	A3	-	-	-	-	8 181
Финансови показатели							
Процент на разходите за социална защита от БВП	%	НСИ	15.49	17.21	18.06		
Разходи за социално подпомагане по ЗСП	лв.	МТСП	48 495 508	48 668 418	45 386 665	54 062 261	55 549 190
Разходи за семейни помощи за деца по ЗСПД	лв.	МТСП	312 222 854	431 138 028	467 471 662	489 768 436	490 131 006
Разходи за пасивна политика и разходи за активна политика на пазара на труда:							
Разходи за парични обезщетения при безработица	хил. лв	НОИ	100 432.30	239 100.49	311 362.48	320 445.77	
Дял на разходите за обезщетения при безработица от БВП	%	МТСП	0.14	0.35	0.44	0.43	
Разходи за активна политика на пазара на труда от държавния бюджет	лв.	МТСП	183 961 284	183 418 635	65 234 005	57 524 363	63 674 997
Разходи за активна политика на пазара на труда от ОП РЧР	лв.	МТСП	1 720 338	6 482 861	34 040 773	81 750 558	174 393 213
Дял на разходите за активна политика на пазара на труда от БВП	%	МТСП	0.27	0.28	0.14	0.18	0.31
Показатели за съвместяване на семейния и професионалния живот							
Разлика между равнището на заетост (15-64 г.) на жените и мъжете	процентн и пункта	НСИ	-9.0	-8.6	-6.6	-5.6	-5.0
Разлика между равнището на безработица безработица (15 - 64 г.) на жените и мъжете*	процентн и пункта	НСИ	0.2	-0.4	-1.5	-2.3	-2.8
Коефициент на заетост на жените на възраст 20-49 г. с най-малко едно дете под 7- годишна възраст	%	НСИ	56.5	52.9	51.1	53.3	56.0
Различия в заплащането по пол*****	%	НСИ	11.4	12.5	12.3	12.2	
Обслужени деца в детски ясли - в края на годината	хил. бр.	НСИ	27.3	30.1	29.5	31.6	31.5
Брой деца на възраст 3-6 години в детските градини	хил. бр.	НСИ	202.5	208.5	215.1	220.0	227.7
Показатели за политиката по доходи помощи и обезщетения за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда							
Минимална работна заплата							
1 януари 2008 - 31 декември 2008 (ПМС № 1/11.01.2008 г.)	лв.	МТСП	220	-	-	-	-
1 януари 2009 - 31 декември 2009 (ПМС № 1/10.01.2009 г.)	лв.	МТСП	-	240	-	-	-
1 януари 2010 - 31 август 2011 (ПМС №326/30.12.2009г.)	лв.	МТСП	-	-	240	240	-
1 септември 2011 - 30 април 2012 (ПМС №180/30.06.2011г.)	лв.	МТСП	-	-	-	270	270
1 май 2012 - 31 декември 2012 (ПМС №300/10.11.2011г.)	лв.	МТСП	-	-	-	-	290
Средна работна заплата							
общо за страната	лв.	НСИ	6538	7309	7777	8230	
по сектори **							
Селско и горско стопанство	лв.	НСИ	4721	5275	5750	6354	
Индустрия	лв.	НСИ	6116	6891	7375	7774	
Услуги		НСИ	6896	7640	8082	8554	
Равнище на заплащане по класове професии*							
Ръководители	лв.	НСИ	18354	20619	21528	22994	
Специалисти	лв.	НСИ	10767	12019	12452	12547	
Техници и приложни специалисти	лв.	НСИ	8356	9123	9559	10500	
Помощен административен персонал	лв.	НСИ	5750	6226	6515	6771	
Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	лв.	НСИ	3941	4383	4661	4891	
Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство	лв.	НСИ	4125	4726	5045	5443	
Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	лв.	НСИ	5855	6446	6707	6977	
Машинни оператори и монтажници	лв.	НСИ	5763	6255	6590	6706	
Професии, неизискващи специална квалификация	лв.	НСИ	3652	4064	4264	4444	
Средно почасово трудово възнаграждение							
Средно почасово трудово възнаграждения по сектори :							
Селско и горско стопанство	лв.	НСИ	2.63	2.96	3.29	3.65	

Индустрия	лв.	НСИ	3.49	4.06	4.37	4.59	
Услуги	лв.	НСИ	3.93	4.39	4.76	5.04	
Брутна часова заплата през м. октомври 2010 по пол:*****	лв.	НСИ			3.81		
мъже	лв.	НСИ			4.09		
жени	лв.	НСИ			3.55		
Капан на ниското възнаграждение за труд							
Самостоятелно живеещо лице без деца, с промяна на brutния доход от 33% на 67% от заплата на СР	%	НСИ	21.7	21.7	20.9	21.6	
Семейна двойка с две деца, работи само съпругът, с промяна на brutния доход от 33% на 67% от заплата на СР	%	НСИ	21.7	21.7	20.9	21.6	
Повишаване на търсенето на работна сила							
Брой заявени свободни работни места в Дирекциите „Бюро по труда” на първичния пазар:	бр.	АЗ	146 506	142 813	123 887	125 073	127 143
от тях: новоразкрити	бр.	АЗ	22 069	15 218	10 823	10 158	7 025
от частния сектор	бр.	АЗ	115 319	114 975	91 787	80 884	82 804
Пазарен дял на Агенцията по заетостта в услугите по заетостта	%	АЗ	20.6	25.5	24.8	25.7	25.6
Брой безработни наети на „зелени работни места”		АЗ	-	-	-	786	376
Относителен дял на населението на 25-64 навършени години, участващо в образование и обучение*	%	НСИ	1.4	1.4	1.2	1.3	1.5
Показатели за регионални различия							
Брой статистически райони с равнище на заетост (15 - 64 години) под средното за страната**	бр.	НСИ	5	5	5	5	5
Брой статистически райони с равнище на безработица над средното за страната**	бр.	НСИ	4	4	5	5	3
Вариация на коефициента на заетост по статистически райони	%	НСИ	7.2	8.1	8.7	7.6	7.3
Вариация на коефициента на безработица по статистически райони	%	НСИ	38.3	30.9	25.3	24.9	27.0
Показатели за гъвкавост и сигурност							
Брой заети лица на непълно работно време	хил. бр.	НСИ	78.7	75.9	72.0	69.7	71.6
Брой на самостоятелно заетите лица	хил. бр.	НСИ	259.9	259.4	242.7	221.3	210.9
Брой предприятия и брой заети лица в едно предприятие							
Общ брой на нефинансовите предприятия според броя на заетите в тях лица:*****	бр.	НСИ	323 003	368 229	366 929	366 240	371 689
до 9 заети лица	бр.	НСИ	289 981	335 929	337 147	336 631	342 661
от 10 до 49 лица	бр.	НСИ	26 752	26 463	24 368	24 317	23 741
от 50 до 249 лица	бр.	НСИ	5 439	5 071	4 662	4 536	4 547
с 250 и повече заети лица	бр.	НСИ	831	766	752	756	740
Разпространение на иновативни форми на организация на работа, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд							
Разходи за научноизследователска и развойна дейност (НИРД)	хил. лв.	НСИ	325855	361060	421612	429566	
Дял на иновативните предприятия от общия брой предприятия	%	НСИ	23.9		27.1		
Показател за качество на работните места							
Трудови злополуки -общо	бр.	НОИ	3 843	3 125	3 086	2 752	3 027
Коефициент на честота	%	НОИ	1.36	1.16	1.21		
Забележка: Данните от Наблюдението на работната сила за 2011 г. са ревизирани и не са напълно съпоставими с тези за предходните години.							
*Предварителни данни за 2012 г.							
**От 2008 г. данните са съгласно Класификацията на икономическите дейности - КИД2008.							
***От 2011 г. данните са съгласно Национална класификация на професиите и длъжностите в сила от 01.01.2011 г.							
****Данните се отнасят за съответните учебни години							
*****Показателят „Разлика в заплащането по пол” се отнася за предприятията (местни единици) с 10 или повече наети лица, от икономически сектори от В до S съгласно Класификацията на икономическите дейности - КИД-2008. Източници на информация са четиригодишното Наблюдение на структурата на заплатите и годишното изследване на Заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд							
*****Източник на данните е Наблюдение на структурата на заплатите, което е с четиригодишна периодичност							
*****Предварителни данни за 2012 г. (към 30.08.2013 г.)							