

СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

2021 - 2030 година

Приета от Министерския съвет с Решение № 515 от 15 юли 2021 г.
и изменена с Решение на Министерския съвет № 368 от 2 юни 2022 г.

СОФИЯ, 2022 г.

Използвани съкращения

АЗ	Агенция по заетостта
АКСУ	Агенция за качество на социалните услуги
АСП	Агенция за социално подпомагане
БВП	Брутен вътрешен продукт
БНБ	Българска народна банка
БЗР	Безопасност и здраве при работа
ГСЗ	Глобална стратегия по заетостта
ДАМТН	Държавна агенция за метрологичен и технически надзор
ДБТ	Дирекция „Бюро по труда“
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
ЕП	Европейски парламент
ЕС	Европейски съюз
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗНИ	Закон за насърчаване на инвестициите
ЗКПО	Закон за корпоративното подоходно облагане
ИА ГИТ	Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
ИРМ	Изнесени работни места
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
ИС	Информационна система
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
ООН	Организация на обединените нации
ОП РР	Оперативна програма „Регионално развитие“
ОП РЧР	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
П РЧР	Програма „Развитие на човешките ресурси“
ПОО	Професионално образование и обучение
п. п.	Процентни пункта
ПЧИ	Преки чуждестранни инвестиции

РТЕП	Разходи за труд на единица продукция
СОП	Специални образователни потребности
СПС	Стандарт на покупателна способност
СРМ	Свободни работни места
СТСВ	Служба за трудови и социални въпроси
ФСП	Фонд за справедлив преход
ХВП	Хранително-вкусова промишленост
ХИПЦ	Хармонизиран индекс на потребителските цени
ЦЗСП	Центрове за заетост и социално подпомагане
ЦИПО	Център за информация и професионално ориентиране
ЦПО	Център за професионално обучение
COVID-19	Коронавирусна болест, започнала в началото на 2020 г., причинявана от вируса SARS-CoV-2
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
ESCO	Европейска класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (European Classification of Skills, Competences, Qualifications and Occupations)
ISCO	Международна стандартна класификация на професиите и длъжностите
IT	Информационни технологии
NEETs	Младежи, които не работят, не учат и не се образоват (Not in Education, Employment or Training).
REACT EU	Пакет „Помощ за възстановяване в полза на сближаването и териториите на Европа“
SOLVIT	Услуга, предоставяна от националната администрация за защита на правата на гражданите във всяка страна от ЕС, Исландия, Лихтенщайн и Норвегия

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ 5

I. МАКРОИКОНОМИЧЕСКО И СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ ЗА ПЕРИОДА 2013 – 2020 г. . 7

1. Макроикономическо развитие 7
2. Демографски тенденции 10
3. Икономическа активност, заетост и безработица 11
4. Степен на изпълнение на целите в Актуализираната стратегията по заетостта 2013 – 2020 г. 17

II. ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ НА СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА 2021 - 2030 г. 18

1. Прогнози за развитието на пазара на труда за периода 2021 – 2030 г. и очаквани предизвикателства 18
2. Стратегически европейски и други документи, от които произтичат задачи за България в качеството ѝ на страна-членка на ЕС..... 22
3. Цели и приоритети на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. 28
- SWOT анализ на състоянието на пазара на труда през 2020 г. и 2021 г. 28

III. ДЕЙНОСТИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ И ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРИОРИТЕТИТЕ 33

1. Дейности за повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места на база прогнозите за търсенето на работна сила с определени умения, дигитализацията и новите технологии 33
2. Дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез активиране на неактивните, неравнопоставените групи на пазара на труда (младежи, продължително безработни, хора с увреждания, безработни над 55 г. и др.), рано напусналите системата на образованието и др. 36
3. Дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез социално включване, подобряване на работоспособността, развитие на социалните услуги 40
4. Провеждане на политика по доходите, помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда..... 42
5. Ефективно управление на свободното движение и миграционните процеси с цел осигуряване на работна сила според потребностите на пазара на труда 44
6. Осигуряването на равенство между половете на пазара на труда, създаване на условия за съчетаване на личния и професионалния живот 45
7. Дейности за повишаване търсенето на работна сила в икономически по-слабо развитите региони. 46
8. Дейности за насърчаване създаването на работни места в малките и средните фирми, социалната икономика, икономиката за опазване на околната среда и справяне с екологичните проблеми, стартирането на бизнес в иновативни и с прилагане на новите технологии отрасли 47
9. Дейности за насърчаване прилагането на новите форми на труд, подобряване на гъвкавостта и сигурността на работните места, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и развитие на корпоративната социална отговорност 49
10. Дейности за справяне с недекларирания труд и повишаване на социалната сигурност 51
11. Адаптиране на работните места и защита на работещите в условия на пандемия..... 52

IV. ОСИГУРЯВАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА 2021 – 2030 г. 53

1. Финансово осигуряване на изпълнението на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. 53
2. Институционално осигуряване на изпълнението на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. 54
3. Развитие на индустриалните отношения и социалното партньорство 57
4. Мониторинг и оценка на изпълнението 58

Приложение 1 ОТГОВОРНИ ИНСТИТУЦИИ И ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА 60

Приложение 2 СПИСЪК С ПОКАЗАТЕЛИ ЗА МОНИТОРИНГ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА 64

ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. е четвърта поред, но първа по продължителност на определения период от 10 години и по мащабност на поставените приоритети и задачи. Тя отчита постигнатото в изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. и натрупания опит на страната като пълноправен член на ЕС от 14 години. Изпълнението на новата стратегия по заетостта започва в период на икономически и социални предизвикателства, причинени от пандемията от COVID-19 с непознато въздействие до този момент върху обществото. Същевременно тя набелязва действия, с които да се отговори на ангажиментите на страната в областта на заетостта, произтичащи от необходимостта от изпълнение на Плана за действие на Европейския стълб за социалните права. Тя е 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. Посредством ежегодно реализираните, финансово обезпечени със средства от държавния бюджет, национални планове за действие по заетостта и в условията на устойчив икономически растеж, е възможен значителен напредък в изпълнението на целите и приоритетите на Стратегията по заетостта. В условията на пандемия, въпреки безспорните успехи, които бяха постигнати по отношение на стабилния икономически растеж и развитието на пазара на труда, е необходимо заложените реформи за по-висок растеж и създаването на повече работни места да продължат. По-бързият напредък в тези области ще ускори общия темп на изпълнение на заложените цели, ще генерира по-добро взаимодействие между политиките и ще спомогне за извличането на максимални ползи за обществото от провежданите реформи. Действията и задачите са планирани с оглед процесите на глобализация и застаряване на населението.

Изпълнението на целите е обвързано и ще бъде подкрепено от Националната програма за реформи, Споразумението за партньорство и програмите за програмен период 2021 – 2027 г., Националният план за възстановяване и устойчивост, чиито цели в тази област са повишаване на заетостта, подобряване на качеството и производителността на труда и укрепване на социалната и териториалната кохезия. В посочените документи също така са поставени аналогични цели за увеличаване предлагането на труд, осъвременяване системите на социална защита и увеличаване инвестирането в човешки капитал чрез по-добро образование и подобряване на уменията на работната сила, с акцент върху дигиталните компетентности.

Процесът на изпълнение ще се проследява чрез система от индикатори за мониторинг и анализ на напредъка по изпълнение на Насоките за заетост, одобрени от Комитета по заетостта към Европейската комисия, както и посредством индикаторите за отчитане на напредъка по изпълнение на Европейския стълб за социални права.

Новата Стратегия по заетостта е в съответствие с Националната програма за развитие – България 2030.

Визията, приоритетите и действията на новата Стратегия по заетостта 2021 – 2030 г. са определени след отчитане на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г.

Стратегията ще се изпълнява до 2030 г. чрез ежегодните национални планове за действие по заетостта, в които се включват програми, проекти и мерки за обучение и заетост с посочени цели, основни дейности, целеви групи и отговорни за тяхната реализация институции, организации и партньори, както и размера на финансирането.

Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. е структурирана в четири основни части:

В първата част е представена кратка информация относно макроикономическото развитие, демографските тенденции, заетостта и безработицата през периода 2013 – 2020 г. и степента на изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. Във втората част е включен SWOT анализ и са представени целите и основните приоритети на политиката за заетост, а именно: повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места, повишаване предлагането на работна сила и подкрепа за повишаване търсенето на работна сила, повишаване на доходите, насърчаване прилагането на новите форми на труд и защита на работещите в условия на пандемия. Действията и задачите по приоритетите са конкретизирани в третата част. Последната, четвърта част, съдържа информация за изпълнението, финансирането и отчитането на резултатите от постигане на целите на Стратегията. В Приложение 1 е дадена информация за отговорните институции и организации по нейното изпълнение. В Приложение 2 е даден списък с показатели за мониторинг на изпълнението на Стратегията по заетостта.

I. МАКРОИКОНОМИЧЕСКО И СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ ЗА ПЕРИОДА 2013 – 2020 г.

1. Макроикономическо развитие

В периода на прилагане на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г. макроикономическата среда в България осигури благоприятни условия за постепенното възстановяване на икономиката и на пазара на труда от последствията от световната финансова и икономическа криза. През първите две години от този период икономическият растеж в България е нисък, но в периода от 2015 г. до 2019 г. темпът на нарастване на БВП се установи трайно над 3% и е съчетан с достигане на исторически най-високите стойности на коефициента на икономическа активност 73.2% и рекордно ниско ниво на безработица - 4.2% през 2019 г. (по данни от НРС, провеждано от НСИ). Това спомогна за ускоряване на процеса на конвергенция към средните нива на доходите в ЕС, като през 2019 г. БВП на глава от населението по стандарт на покупателната способност достига 52.9%, при 46.0% през 2013 г.

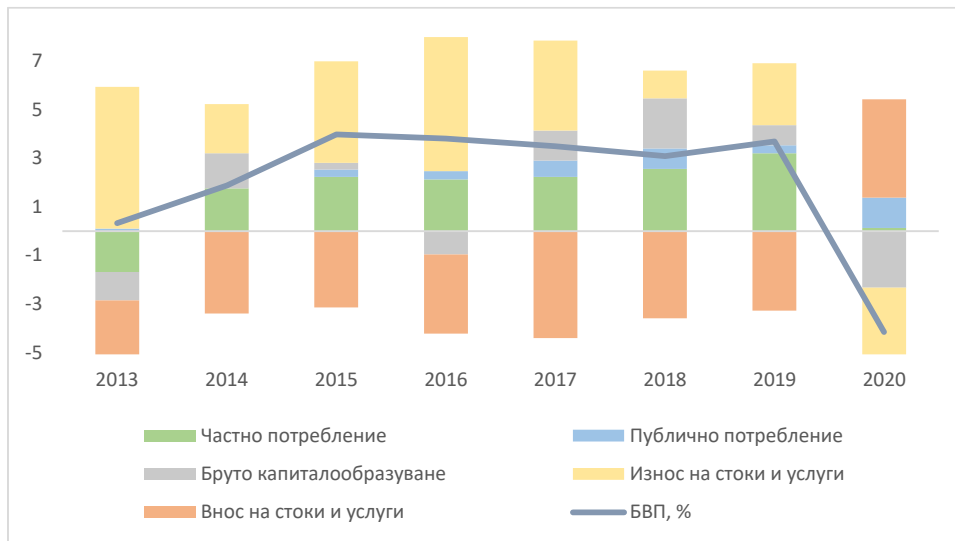
През 2013-2014 г. средният темп на нарастване на БВП в реално изражение е 1.1%, като след 2010 г. основният фактор за икономическото възстановяване е външното търсене, докато вътрешното търсене остава потиснато. През 2013 г. частното потребление отбелязва спад в реално изражение, а инвестициите в основен капитал се характеризираха с минимален растеж от 0.5%. Това е и годината с достигнати върхове следкризисни нива в равнището на безработица от 12.9%, а частната инвестиционна активност е ограничавана от процеса на намаляване на задлъжнялостта на частния сектор, слабият приток на капиталови потоци към страната и предпазливостта на банките при отпускането на кредити. Инвестициите в основен капитал са подкрепени най-вече от усвояването на средства от европейските фондове. През 2014 г. икономическият растеж започва да генерира работни места и увеличението на заетостта и нарастването на доходите са основните фактори за растежа на частното потребление. Инвестиционната активност продължава възходящата си динамика, отново по линия на публичните разходи на правителството, докато приносът на външното търсене е отрицателен.

След 2015 г. растежът на българската икономика се ускорява до среден темп от 3.6% за периода 2015-2019 г., стимулиран от повишаването на частното потребление, свързано с положителното развитие на пазара на труда, нарасналото търсене на кредити след 2017 г. и ниската инфлация, която подкрепя разполагаемия доход на домакинствата. Постепенно и частните инвестиции възстановяват положителната си динамика, докато при публичните инвестиции се наблюдава спад през 2016-2017 г., поради необходимостта от технологично време за стартиране на проектите през новия програмен период 2014-2020 г.

През 2020 г. развитието на икономиката в страната е силно повлияно от провежданите ограничителни мерки срещу разпространението на COVID-19. БВП на България спада в реално изражение с 4.2%, което се дължи основно на силното свиване на износа на стоки и услуги и на намалението на инвестициите. Инвестициите в основен капитал намаляват с 5.1% поради слаба частна инвестиционна активност, която частично е компенсирана от нарастване на публичните капиталови разходи. Външната търговия има основен принос за спада на БВП през 2020 г. Износът се свива с 11.3% в реално изражение и изпреварва понижението при вноса (-6.6%). Безпрецедентните мерки за ограничаване на разпространението на заразата, засягат в много по-голяма степен туристическата дейност. Посещенията на чужденци в страната намаляват с 60%, а по-малкото пътувания се

отразяват и на свързания с тях пътнически транспорт. Общият спад на износа на услуги достига 28.6% в реално изражение.

Графика 1 Приноси на компонентите на БВП по крайно използване, п. п.



Източник: НСИ, МФ

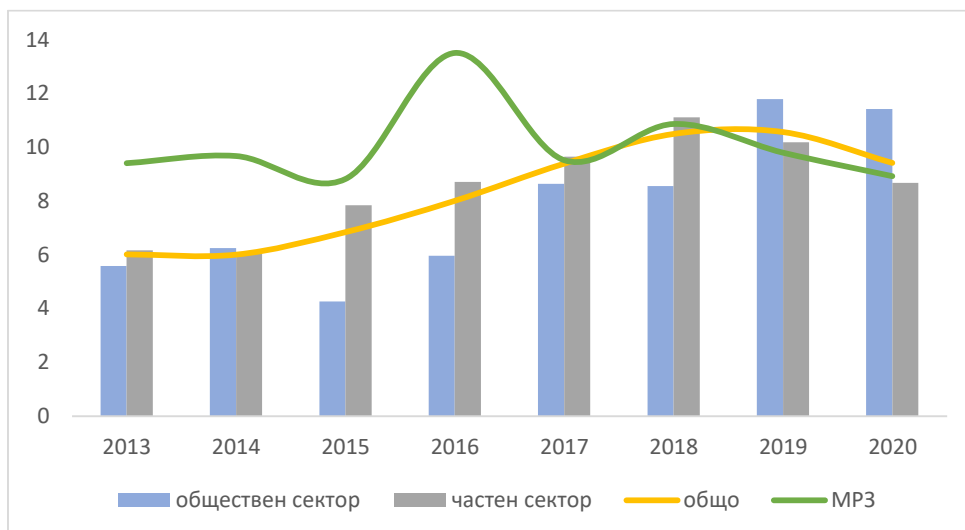
След три последователни години на дефлация в периода 2014-2016 г., инфлацията се ускорява до 1.2% през 2017 г., 2.6% през 2018 г. и 2.5% през 2019 г., измерена с ХИПЦ¹, и е повлияна основно от цените на услугите и на енергийните стоки. През 2020 г. инфлацията отново се забавя до 1.2% в резултат основно от същественото поевтиняване на енергийните стоки, но също и от забавянето на инфлацията при услугите, като един от основните фактори за това е пониженото търсене. Ниската инфлация допринася и за устойчивото нарастване на покупателната способност на доходите от работна заплата през целия наблюдаван период.

Средната работна заплата в страната се повишава с относително постоянен темп от около 6% през 2013-2015 г. с тенденция за ускоряване през 2016 - 2019 г. до 9-10%. Тази динамика се наблюдава през периода на по-бързо нарастване на икономическата активност в страната, отличаващ се и с повишено търсене на труд и съществено понижение на безработицата.

Въпреки негативното влияние на мерките за ограничаване на разпространението на COVID-19 върху икономиката, средната работна заплата в страната не отбелязва съществено забавяне през 2020 г. През 2020 г. тя нараства номинално с 9.4% (10.6% за 2019 г.), което остава в рамките на регистрираните растежи на показателя след 2015 г. За това допринасят няколко фактора, като реструктурирането на общата заетост в икономиката (силно намаление на заетите в сектори като хотелиерство и ресторантьорство, където средната работна заплата е относително ниска), краткосрочните мерки на правителството за поддържане на съществуващите работни места, като най-голямата от тях (т. нар. програма „60/40“) субсидира част от разходите за труд на работодателите, повишаването на заплатите в дейности с преобладаващо държавно финансиране (както във връзка с борбата срещу COVID-19, така и във връзка с правителствения приоритет за преимуществено развитие на образованието) и не на последно място повишаването на минималната работна заплата в страната.

Графика 2 Динамика на средната работна заплата по форма на собственост и на минималната работна заплата, %

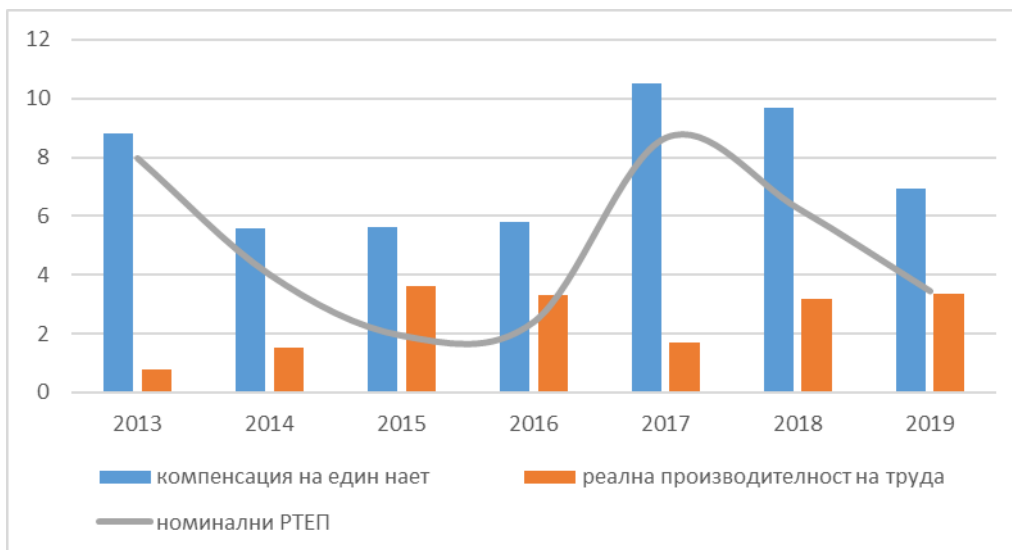
¹ Хармонизиран индекс на потребителските цени.



Източник: НСИ, ПМС, МФ

Растежът на доходите през разглеждания период не води до натиск върху разходната конкурентоспособност на българската икономика, тъй като успоредно с повишаването на траекторията на икономическия растеж след 2015 г., производителността на труда също поддържа постоянен реален растеж от средно около 3% за периода 2015-2019 г., съпоставим с дългосрочния растеж на показателя в периода от 2010 г. насам. През 2020 г. спадът на българската икономика се съчетава със на заетостта (около 2.3%) и спад на производителността на труда на един зает (1.9%). Динамиката на номиналните разходи за труд на единица продукция остава положителна, в резултат от по-високия растеж на компенсацията на един нает спрямо темпа на увеличение на производителността на труда, но се наблюдава тенденция на забавяне в растежа на показателя, с изключение на 2017 г. и на 2020 г., като през последната година една част от компенсациите са субсидирани през краткосрочните мерки за съхраняване на заетостта.

Графика 3 Динамика на номиналните разходи за труд на единица продукция (РТЕП), %



Източник: НСИ, МФ

Повишаването на конкурентоспособността на икономиката през периода 2013-2019 г. е потвърдено и от развитието на сектора на промишлеността, който е пряко изложен на конкурентен натиск на международните пазари. За това свидетелства установената тенденция на по-висок растеж на производителността на труда в преработващата промишленост в България в сравнение с ЕС 28 за периода 2013 – 2019 г. (2.9% в България спрямо 1.6% за ЕС 28). Наред с това, дялът на труда в добавената стойност в преработващата промишленост у нас остава по-нисък от търговските ни конкуренти,

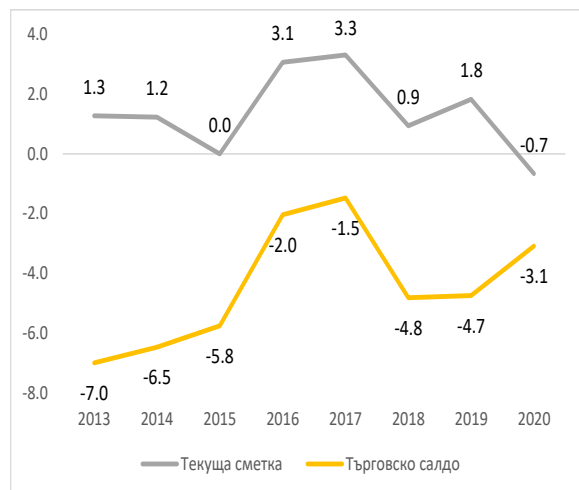
въпреки че процесът на конвергенция предполага и предопределя по-висок растеж на доходите. Същевременно, наблюдаваното повишение на експортните дялове на външните пазари и качественото подобрене в структурата на износа са още едно доказателство за нарасналата конкурентоспособност на икономиката.

До 2017 г. външният сектор е основен фактор за икономически растеж, докато през следващите години нетният износ има отрицателен принос за нарастването на БВП, обусловен от по-високия растеж на вноса спрямо този на износа, като последното бе стимулирано от повишаването на вътрешното търсене.

През 2020 г. външното търсене има основен принос за спада на БВП през 2020 г. Износът се свива с 11.3% в реално изражение и изпреварва понижението на вноса (-6.6%). Спад е отчетен в търговията както със стоки, така и с услуги.

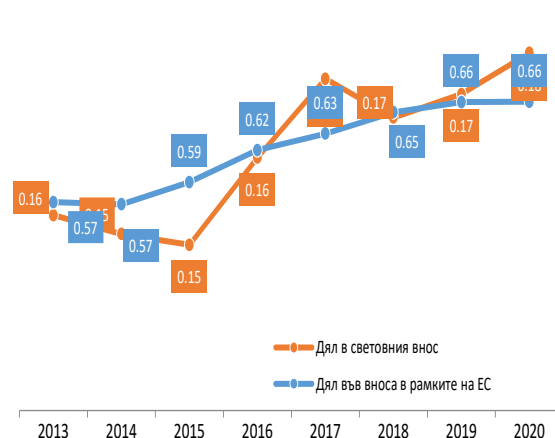
Вследствие на неблагоприятното развитие на икономиката през 2020 г. текущата сметка завършва с отрицателно салдо за първи път след 2012 г. За това допринася както сериозния спад на износа, особено на износа на услуги, така също и влошаването на салдото по първичния доход.

Графика 4 Търговско салдо и текуща сметка, % от БВП



Източник: БНБ

Графика 5 Дял на българския износ в международния стокообмен, %



Източник: СБ, БНБ, МФ

2. Демографски тенденции

През периода 2013 – 2020 г. демографското състояние на България се характеризира с висока смъртност, ниска раждаемост и застаряващо население, което е израз на демографския преход. Към настоящия момент България се намира на петия етап на демографския преход, за който е характерно превишение на коефициентите на смъртност над тези на раждаемост, което е и причина за отрицателния естествен прираст в страната. Коефициентите на смъртност са високи и са резултат от една страна от влошената възрастова структура на населението, а именно на увеличението в дела на старите хора сред населението и от друга – на начина и стандарта на живот и редица поведенчески фактори (липса на физическа активност, нездравословно хранене и др.). Ниската раждаемост е характерна за всички развити страни, включително и България. За България в частност, тя е резултат от две основни причини сред цялото население: икономически, свързани с финансовата издръжка на децата и от биологични, свързани с повишаващата се възраст на раждане на дете при жените. Ниската раждаемост и високата смъртност са едни от факторите за намаление на населението. Друг, не по-малко важен фактор, е външната миграция. Тя оказва негативно влияние не само върху броя на населението в страната, но и

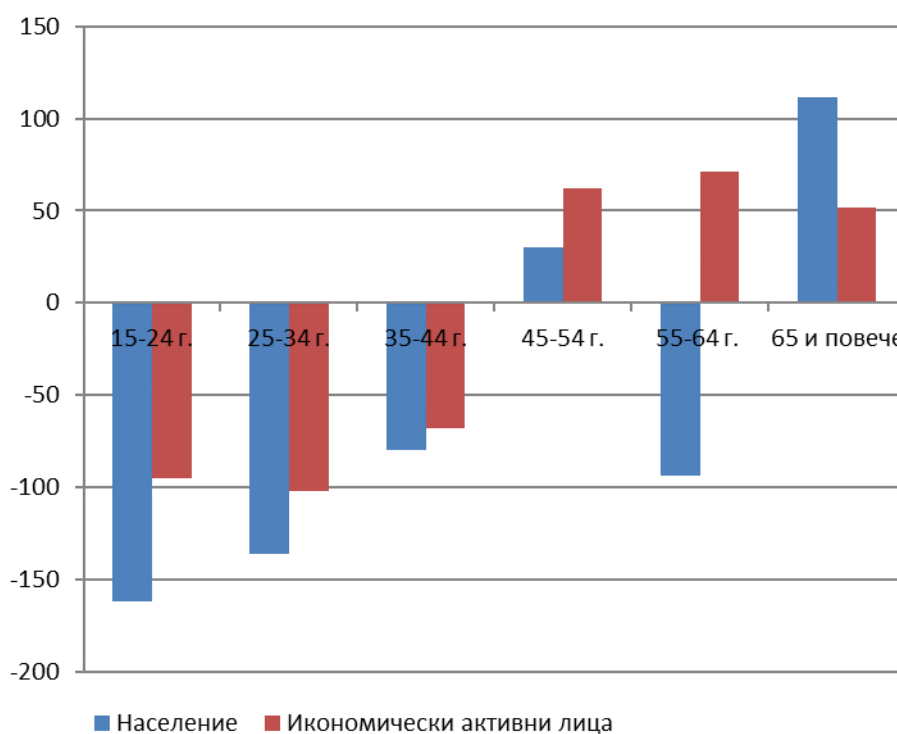
върху възрастовата структура и структурата по образование и придобита квалификация. Демографското състояние на населението като цяло се отразява върху различни аспекти на социално-икономическия живот, свързани с пазара на труда, пенсионната и социалната система. Броят на населението, структурата по пол, естественият и миграционният прираст, имат пряко влияние върху пазара на труда. Промяната в тези основни показатели води до промяна в съотношението на броя на населението в подтрудопособна, трудопособна и надтрудопособна възраст.

3. Икономическа активност, заетост и безработица

През периода 2013 – 2019 г., броят на икономически активните лица на 15 и повече навършени години се повишава с 0.14% (4.7 хил.), докато при лицата на възраст 15-64 г. се наблюдава намаление от 1.4% (46.3 хил.). Увеличението на икономическата активност се дължи на по-високите възрастови интервали. През периода икономически активните лица на възраст 45 и повече навършени години се увеличават с около 182,4 хил., докато икономически активните лица сред населението на възраст от 15 до 44 г. намаляват със 177,6 хил.

Графика 6

Абсолютен прираст на населението и икономически активните лица на възраст 15 и повече навършени години за периода 2013 г. – 2020 г.



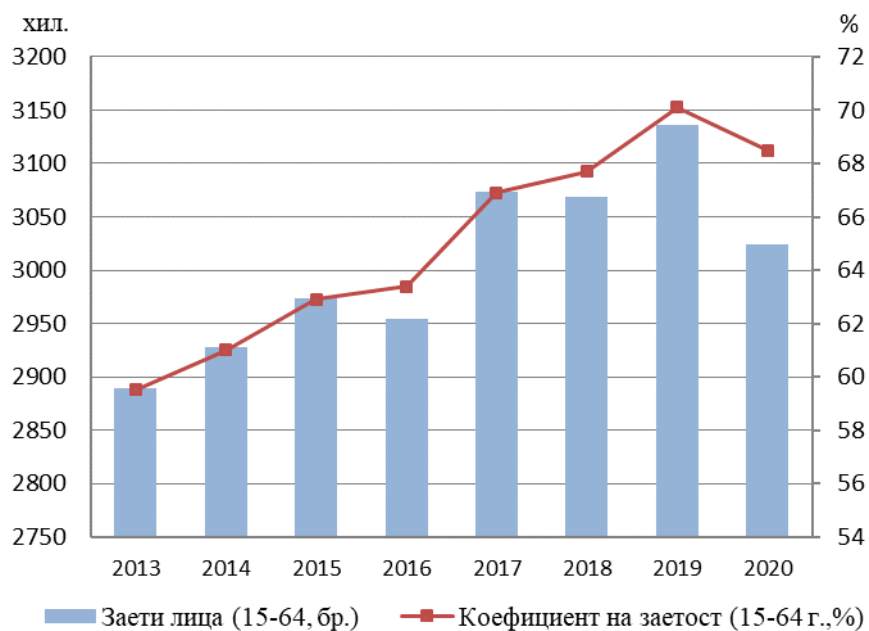
Отрицателният прираст на икономически неактивни лица във възрастовите интервали 15-24 г., 25-34 г. и 35-44 г. се дължи основно на намаление на населението. Въпреки наблюдаваното намаление на населението във възрастовия интервал 55-64 г. се наблюдава повишаване на икономическата активност поради по-дългото оставане на пазара на труда. През 2020 г. икономически активните лица на 15 и повече навършени години и на възраст 15-64 г. намаляват на годишна база съответно с 2.5% (85.6 хил.) и 2.6% (86.0 хил.). Коефициентът на икономическа активност за възрастовата група 15-64 г. намалява на годишна база с 1 п. п. и през 2020 г. е 72.2%.

В резултат на икономическия растеж и подобрената ситуация на пазара на труда през периода 2013-2019 г. заетите на възраст 15-64 г. нарастват с 8.5%. За същия период коефициентът на заетост за възрастовата група 15-64 г. нараства с 10.6 п. п., достигайки до 70.1% през 2019 г., чиято стойност е с 6.1 п. п. по-висока от най-високото ниво, отчетено

преди кризата през 2008 г. Това повишение е резултат, както от нарастването на броя на заетите, така и от намалението на населението. През 2019 г. коефициентът на заетост за населението на възраст 15-64 г. за България е по-висок с 0.9 п. п. от средния за ЕС-28 (69.2%). Аналогична тенденция на увеличение на броя на заетите и коефициента на заетост се отчита и за възрастовата група 20-64 г. През 2020 г. в резултат на кризата, предизвикана от пандемията, заетостта намалява. Заетите на възраст 15-64 г. намаляват на годишна база с 3.6%. Коефициентът на заетост на населението на възраст 15-64 г. е 68.5%, а за населението 20-64 г. е 73.4%. Стойността на показателя и за двете възрастови групи намалява в сравнение с 2019 г. с 1.6 п. п.

Графика 7

Заетост и коефициент на заетост

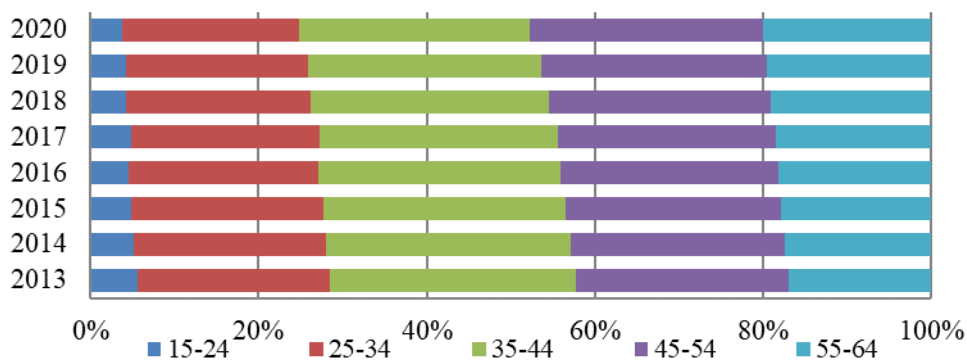


Източник: НРС, НСИ

Заетостта нараства и при **мъжете и жените** на възраст 15-64 г. съответно с 10.3% и с 6.6% за периода 2013-2019 г. През същия период коефициентът на заетост на мъжете нараства с 12 п. п. до 74.1%, а този на жените се увеличава с 9.2 п. п. до 66%. През 2019 г. коефициентът на заетост на жените е по-висок от средния за ЕС 28 (64.1%), а този на мъжете е под средния за ЕС 28 (74.4%). През 2020 г. заетостта намалява на годишна база и при мъжете и при жените, съответно с 3.3% и 3.9%.

Графика 8

Възрастова структура на заетите (15-64 г.)

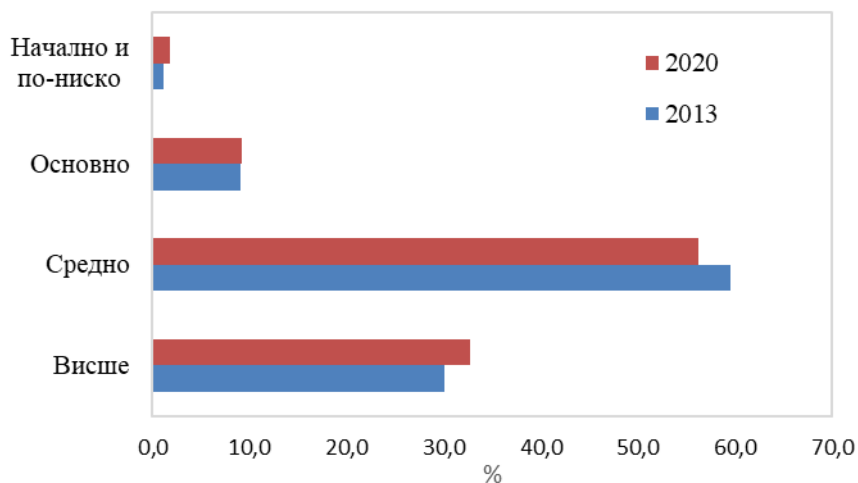


Източник: НРС, НСИ

През периода 2013-2019 г. се отчита ръст на заетите във всички възрастови групи с изключение на групата на 15-24 годишните. Спадът на младежката заетост се дължи на променящата се възрастова структура на населението вследствие неговото застаряване. Коефициентът на младежка заетост през 2019 г. е 21.8% с 0.6 п. п. по-висок в сравнение с 2013 г. и с 4.5 п. п. под стойността от преди кризата (2008 г.). Стойността на показателя е по-ниска от средната за ЕС 28 през 2019 г. с 13.9 п. п. Най-голям ръст на заетите се отчита при по-възрастните работници (55-64 г.) и националната подцел в Стратегията на ЕС Европа 2020 за тази възрастова група бе постигната. Ръст на дела на заетите през периода 2013 г. – 2019г. се наблюдава във възрастовите групи 45-54 г. и 55-64 г., като техните дялове достигат съответно 26.8% и 19.6% през 2019 г. При останалите възрастови групи в резултат от застаряването на населението и ниската раждаемост се отчита намаление в сравнение с 2013 г., като то е по-съществено при 35-44 и 15-24 годишните, чиито дялове намаляват съответно с 1.5 и 1.4 п. п. в сравнение с 2013 г. и достигат 27.7% за възрастовата група 35-44 г. и 4.3% за възрастовата група 15-24 г. През 2020 г. заетите (15-64 г.) намаляват във всички възрастови групи в сравнение с 2019 г. Намалението при възрастовите групи на 25-34 годишните е с 6.5% и 35-44 годишните с 4.4%.

Графика 9

Образователна структура на заетите (15-64 г.)



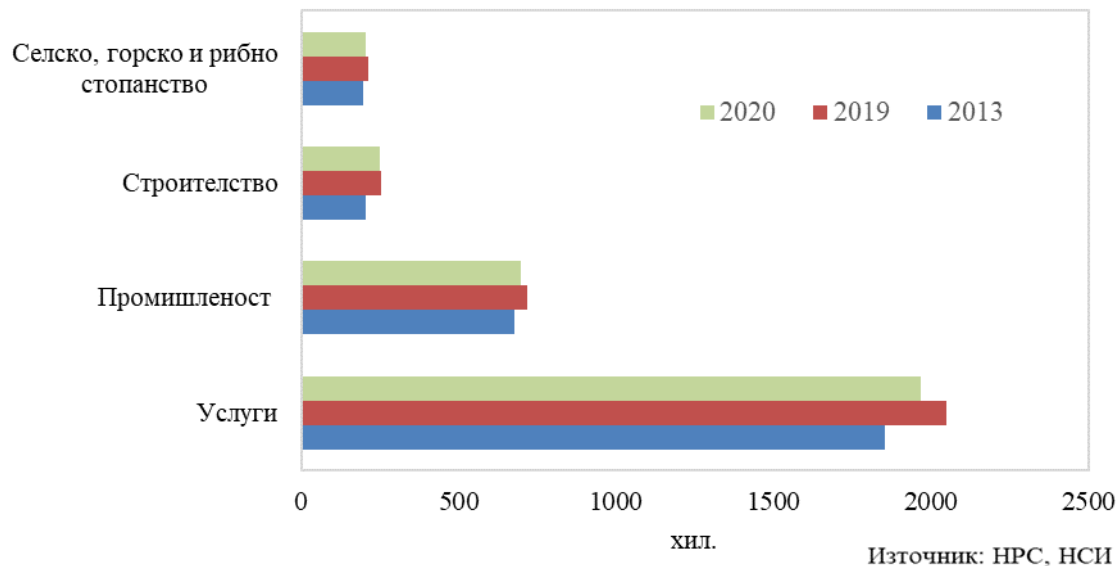
Източник: НРС, НСИ

Динамиката на заетите по степен на образование, показва че през 2019 г. в сравнение с 2013 г. заетите на възраст 15-64 г., завършили различни степени на образование се увеличават с изключение на завършилите средно образование с придобита професионална квалификация. Най-голямо е увеличението на заетите, завършили висше образование (със 106.5 хил. или 12.2%). Единствено намаление се отчита при заетите, завършили средно образование с придобита професионална квалификация (с 97.5 хил. или 8.6%). В структурата на заетите по образование не се наблюдават съществени промени през 2019 г. в сравнение с 2013 г. Делът на заетите, завършили средно образование от всички заети, макар че намалява в сравнение с 2013 г., остава най-висок и през 2019 г. е 56.9%. Делът на висшистите нараства до 31.1%, на лицата с основно образование се увеличава до 10%, а на тези с начално и по-ниско до 2%. През 2019 г., в сравнение с 2013 г., коефициентът на заетост се увеличава за всички заети, независимо от завършеното образование. Преобладаваща част от населението с висше и средно образование е заета. Съответно през 2019 г. с най-висок коефициент на заетост са завършилите висше образование (88.5%) и завършилите средно образование (74.6%), както и за подгрупата на заетите със средно образование с придобита професионална квалификация (80.5%). Най-ниска е стойността на коефициента на заетост за лицата с начално и по-ниско образование (33.4%). През 2020 г.

заетите от различните образователни групи намаляват на годишна база с изключение на завършилите висше образование. Заетите висшисти се увеличават в сравнение с 2019 г. с 1.5%. Кризата, засяга преди всичко заетите лица с основно образование и с начално и по-ниско образование, чийто брой намалява съответно с 11.6% и 9.1% в сравнение с 2019 г.

Графика 10

Заетост по икономически сектори



Структурата на заетостта (15+ г.) по **икономически сектори** се характеризира с увеличение на дела на заетите в услугите и строителството и намаляване на същия в промишлеността (индустрията) и селското стопанство. Делът на заетите в услугите се увеличава с 0.2 п. п. в сравнение с 2013 г. и достига 63.4% през 2019 г., а броят на заетите в услугите се увеличава с 10.5% през същия период. Положителната динамика на заетостта в услугите се дължи на по-същественото увеличение на броя на заетите в икономически дейности „Хотелиерство и ресторантьорство“, „Транспорт, складиране и пощи“, „Професионални дейности и научни изследвания“ и „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения“. Спад на заетите в икономическите дейности от сектор услуги се отчита само в държавното управление. През периода 2013-2019 г. най-голямо увеличение в структурата на заетостта по икономически сектори отбелязва строителството – с 0.8 п. п. достигайки 7.8% от всички заети през 2019 г. В строителството се отчита и най-голямото увеличение на броя на заетите през периода 2013-2019 г. (с 22%). Делът на заетите в промишлеността намалява спрямо 2013 г. с 0.9 п. п. до 22.2% през 2019 г. Независимо от това намаление, броят на заетите се увеличава с 5.8%, което се дължи на ръста на заетите в преработващата промишленост, добивната промишленост и производството и разпределението на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива. Делът на заетите в селското, горското и рибното стопанство от общия брой заети намалява с 0.1 п. п. до 6.6% през 2019 г., докато броят на заетите в този сектор се увеличава с 9.5% през разглеждания период.

През 2020 г., в сравнение с 2019 г., се наблюдава по-голям спад на заетостта в икономическите дейности, пряко засегнати от въведените ограничителни противоепидемични мерки. Заетите в „Хотелиерство и ресторантьорство“ намаляват с 37.0 хил., в „Преработваща промишленост“ с 29.6 хил., в „Административни и спомагателни дейности“ със 17.6 хил. и в „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети“ с 12.9 хил. Въпреки влошената икономическа ситуация ръст на заетостта в сравнение с 2019 г. се отчита в 6 икономически дейности по данни от НРС. По-голям той е в „Професионални дейности и научни изследвания“ с 8.6 хил. и в „Хуманно здравеопазване и социална работа“ с 5.1 хил.

Динамиката на заетостта (15-64 г.) по **статистически райони** показва, че през 2019 г. в 5 от шестте статистически райони броят на заетите е по-висок от този през 2013 г., като само в Северозападния е по-нисък (с 5.8%) и броят на заетите в него е 264 хил. през 2019 г. С около 11% се увеличават заетите в Северния централен, Североизточния и Югоизточния райони. Най-висок е броят на заетите в Югозападния район – 1 050.3 хил., с 10.2% повече в сравнение с 2013 г. През периода от 2013 до 2019 г. коефициентът на заетост за населението на възраст 15-64 г. се увеличава и в шестте статистически райони. През 2019 г. той е по-висок от средния за страната (70.1%) единствено в Югозападния район (75.6%), а най-нисък е в Северозападния район (59.7%). През 2020 г. заетите на възраст 15-64 г. намаляват на годишна база във всички райони. В сравнение с 2019 г. намалението на заетостта е по-съществено в Югозападния район (с 36.5 хил.), в Южния централен район (с 22.5 хил.) и в Югоизточния район (с 20.4 хил.).

След продължителния спад на заетостта и увеличението на броя на безработните в годините по време на кризата, през периода 2013-2019 г. се наблюдава значително подобрене в тенденциите на пазара на труда. Периодът на изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта се характеризира с оживление на пазара на труда в страната, съпроводено със съществено намаление на **безработицата** и увеличение на заетостта. По данни на НСИ² за периода 2013-2019 г. безработните намаляват с 293.5 хил. души и броят им достига 142.8 хил. през 2019 г., което е и най-ниската достигната стойност от 2003 г. насам. Коефициентът на безработица също отбеляза съществено намаление от 12.9% през 2013 г. до 4.2% през 2019 г., като от 2015 г. стойността на показателя за България е по-ниска от средната стойност за ЕС и продължи да намалява с още по-висок темп като през 2019 г. стойността за страната е с 2.1 п. п. под средното равнище за ЕС (6.3%). През 2020 г. се прекъсва дългогодишната тенденция на намаление на безработицата. Броят на безработните се увеличава на годишна база с 18.1% и през 2020 г. е 168.6 хил. Коефициентът на безработица се увеличава с 0.9 п. п. в сравнение с 2019 г. и достига 5.1% през 2020 г.

При **регистрираната безработица**³ се наблюдават **аналогични** тенденции. По-конкретно, през 2013 г. средногодишният брой на безработните е 371 380, като през следващите седем години продължи тенденцията на намаление и през 2019 г. средномесечният брой регистрирани безработни намалява наполовина и достига 185 266 лица. През 2020 г. тенденцията се променя в резултат от въведените мерки за ограничаване разпространението на коронавируса в страната и въведеното на 13 март 2020 г. извънредно положение. Броят на регистрираните безработни през 2020 г. се увеличава на годишна база с 30.3% (с 56 147 лица) и достига 241 413. В резултат на активните действия по отношение на работодателите, включително подобреното качество на извършваните сегментация, подбор и насочване към обявени в ДБТ и/или СРМ от алтернативни източници, на първичния пазар са започнали работа 225 761 безработни лица. За улесняване на преходите от заетост в заетост и от образование в заетост чрез активни действия за привличане на заети, учащи и пенсионери за ползване услугите на ДБТ през 2020 г. са регистрирани 8 131 лица, представители на тези групи. От тях работа са започнали 5 362 лица.

Равнището на регистрирана безработица намалява съществено от 11.3% през 2013 г. до 5.6% през 2019 г., но през 2020 г. нараства до 7.4% и се увеличава с 1.7 п. п. в сравнение с 2019 г.

През периода 2013–2019 г. средногодишният брой на безработните отчита спад с 186 114 лица. Безработните жени запазват преобладаващия си дял в общия брой на безработните лица, регистрирани в бюрата по труда, като относителният им дял през разглеждания период варира в тесни граници от 54.1% през 2013 г. до 56.4% през 2019 г.

² По данни от Наблюдение на работната сила на НСИ

³ По данни на Агенцията по заетостта

През периода 2013-2019 г. се наблюдава спад в броя на регистрираните безработни от всички образователни групи. Най-съществено намаление се наблюдава при лицата с основно и по-ниско образование като през разглеждания период те намаляват с 54.3% до 80 216 през 2019 г. Безработните със средно образование през разглеждания период също намаляват значително от 158 276 през 2013 г. до 81 492 през 2019 г. Най-многобройна продължава да е групата на безработните без квалификация и специалност, като тя включва 98 440 лица. Едновременно с това в периода 2013-2015 г. се наблюдава нарастване и на **продължително безработните**, като сред тях преобладават лицата без квалификация и специалност и тези с основно и по-ниско образование, след което от 2016 г. тенденцията се променя и техният брой започва да намалява, достигайки 47 871 през 2019 г. Общото намаление за периода 2013-2019 г. е с 61%, а относителният им дял от всички регистрирани безработни е 25.8%. През 2020 г. броят на безработните от всички групи в неравностойно положение на пазара на труда се увеличава в сравнение с 2019 г. с изключение на броя на продължително безработните, който намалява с 1.6%.

Младежите са една от групите, която е най-силно засегната от кризата, но в периода 2013-2019 г. се наблюдава позитивна тенденция на намаление на броя на регистрираните безработни младежи на възраст 15-29 г. като през 2019 г. техният брой достига 23 998 лица. Равнището на безработица за същата възрастова група през разглеждания период намалява с 14.9 п. п. и през 2019 г. е 6.9% при средна стойност за ЕС-28 за същата година от 11.2%. За периода 2013-2019 г. равнището на безработица за възрастовата група 15-24 г. намалява с 19.5 п. п. и достига 8.9% през 2019 г., което е с 5.4 п. п. под средното за ЕС. През 2020 г. равнището на младежка безработица се увеличава до 14.2% за 15-24 годишните и до 8.8% за 15-29 годишните.

При част от младежите по-ниската трудова активност е комбинирана и с по-ниска активност при участието им в образование и обучение. Въпреки отчетеното значително намаление от 7.9 п. п. за периода 2013-2019 г. на дела на младежите на възраст 15-24 г., които не работят и не учат, техният дял остава по-висок от средната стойност за ЕС. През 2019 г. стойността на показателя е 13.7% при средна стойност за ЕС за същата година от 10.1%⁴. През 2020 г. кризата, предизвикана от пандемията, засегна младите хора, навлизащи на пазара на труда в този период и търсещи първа работа – те обикновено са първите, които биват освободени от работа. Те по-често работят в неформалната икономика или при нестандартни форми на заетост, като не се ползват от никаква или слаба социална закрила. Техният дял е много висок в секторите, тежко засегнати от пандемията (напр. туризъм, търговия, спортни и културни дейности и др.), в които почти да няма възможност за дистанционна работа. Младежите са изложени на по-висок риск да загубят работата си заради автоматизация, тъй като работните места в началото на дадена кариера обикновено имат по-голям дял на задачите, които могат да бъдат автоматизирани.

Друга група в неравностойно положение на пазара на труда са **безработните над 50-годишна възраст**. През 2019 г. по данни на Агенцията по заетостта регистрираните безработни над 50 г. са 73 558 или с 59 463 по-малко в сравнение с 2013 г. Относителният им дял от общия брой на безработните през 2019 г. е 39.7%, с 3.9 п. п. по-висок спрямо дела им през 2013 г. През 2020 г. безработните над 50 г. се увеличават на годишна база с 20 531 лица и броят им е 94 089. Относителният им дял от всички безработни, регистрирани в бюрата по труда, е 39%.

Броят на **безработните с трайни увреждания**, регистрирани в бюрата по труда, отбелязва незначителен ръст през 2014 и 2018 г., но общо за периода 2013–2018 г. техният брой намалява с 3 797 лица. През 2019 г. техният брой е 11 873, а дялът им от всички безработни нараства през разглеждания период от 4.2% през 2013 г. до 6.4% през 2019 г. Безработните с трайни увреждания се увеличават с 555 лица в сравнение с 2019 г. и през 2020 г. броят им

⁴ По данни на Евростат

достига 12 428, а относителният им дял е 5.1%. През 2020 г. с посредничеството на бюрата по труда 6 727 лица с намалена работоспособност са постъпили на работа.

В професионалната структура на безработните най-голям продължава да е дялът на регистрираните безработни **без квалификация и специалност**. Техният брой намалява значително от 205 087 през 2013 г. до 98 440 през 2019 г., а относителният им дял намалява съответно от 55.2% до 53.1%. През 2020 г. безработните без квалификация и специалност се увеличават на годишна база с 26 254 лица и броят им достига 124 694. Относителният им дял от всички безработни, регистрирани в бюрата по труда, е 51.7%.

4. Степен на изпълнение на целите в Актуализираната стратегията по заетостта 2013 – 2020 г.

В изпълнение на целта от стратегия „Европа 2020“ за „достигане на 75% равнище на заетостта на жените и мъжете на възраст 20-64 г.“ България определи национална цел и подцели в областта на заетостта, които са заложи в Националната програма за реформи 2011-2015 г. и Актуализираната стратегия по заетостта за периода 2013-2020 г. Въз основа на идентифицирани проблемни области и бъдещи предизвикателства пред развитието на пазара на труда в България, като: по-ниска заетост от средната за ЕС 28, висок относителен дял на младежите, които не учат и не работят, високо равнище на младежка безработица, застаряването на работната сила и необходимостта от използване на потенциала на по-възрастните работници, бяха определени една национална цел и две под-цели, които да бъдат **постигнати до 2020 г.**, а именно:

- Национална цел за равнище на заетост на жените и мъжете на възраст 20-64 г., включително чрез по-високо участие на младежите, по-възрастните лица и нискоквалифицираните работници, както и чрез по-доброто интегриране на легалните емигранти от 76%;
- Национална под-цел за постигане на равнище на заетост сред по-възрастните лица (55-64 г.) от 53%;
- Национална под-цел за намаляване на младежката безработица за възрастовата група 15-29 г. до 7%.

По данни на НСИ коефициентът на заетост за населението на възраст 20-64 г. за 2019 г. е 75%, с което равнище България е постигнала европейската цел за заетост. Данните показват, че за период от 6 години коефициентът на заетост е нараснал с 11.5 п. п. В началото на 2020 г. България има реален шанс да постигне заложената национална цел при средно годишно нарастване на коефициентът за заетост за възрастовия интервал 20 – 64 г. с около 1.9 п. п. за периода 2013 – 2019 г., но кризата породена от COVID-19 прекъсва възходящата тенденция и стойността на коефициента намалява до 73.4% за годината.

Броят на зетите на възраст 55-64 г. нараства непрекъснато от 2012 г. и през 2019 г. достига 613.9 хил. или 19.6% от всички зети на възраст 15-64 г. Това е и групата, при която се отчита най-голямо увеличение на заетостта в абсолютно изражение (122.4 хил.) за периода 2013-2019 г. За същия период коефициентът на заетост за възрастовата група 55-64 г. непрекъснато нараства и през 2019 г. той е със 17 п. п. по-висок в сравнение с 2013 г.

Таблица 1

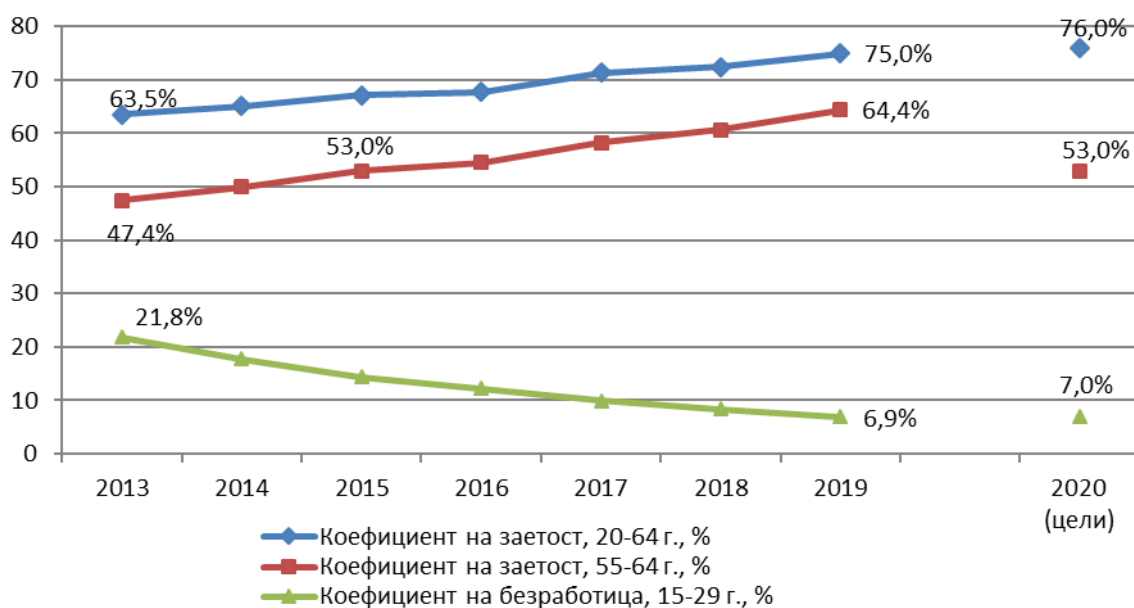
Национална подцел	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Коефициент на заетост за населението на възраст 20-64 г.,%	63.5	65.1	67.1	67.7	71.3	72.4	75	73.4
Коефициент на заетост за населението на възраст 55-64 г.,%	47.4	50.0	53.0	54.5	58.2	60.7	64.4	64.2

Коефициент на младежка безработица (15-29 г., %)	21.8	17.7	14.4	12.2	9.9	8.3	6.9	8.8
--	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----

В резултат на ръста на заетите на възраст 55-64 г. националната подцел за достигане на ниво на заетост на населението на възраст 55-64 г. от 53% е изпълнена през 2015 г., което се дължи, както на пенсионната реформа от 2015 г., така и на активната политика на пазара на труда, прилагана по отношение на лицата над 50-годишна възраст.

През 2019 г. България постигна и подцелта за младежката безработица до 29 г. Безработицата сред младежите достигна 6.9%, като за период от 6 години (2013-2019 г.) коефициентът е намалял над 3 пъти.

Графика 11 Национална цел и подцели до 2020 г.



II. ЦЕЛИ И ПРИОРИТЕТИ НА СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА 2021 - 2030 г.

1. Прогнози за развитието на пазара на труда за периода 2021 – 2030 г. и очаквани предизвикателства

Резултатите от актуализираните прогнози⁵ показват, че след 2020 г. намалението на населението ще се отрази негативно върху заетостта. През периода 2021-2030 г. се очаква заетостта да намалее (с 4.7%) и през 2030 г. заетите на възраст 15-64 г. да са около 3 млн. Независимо, че прогнозите не отразяват ефектите от пандемията COVID-19 върху пазара на труда може да се очаква, че общите дългосрочни тенденции на пазара на труда, свързани с населението, работната сила и заетостта ще са валидни, като е възможно някои от тях да се проявят в по-голям мащаб от очаквания, а други в много по-малък. Дългосрочните предизвикателства, свързани с намаляването на населението и застаряването на работната сила ще продължат да са актуални. Основна промяна ще се наблюдава в краткосрочните предизвикателства, произтичащи от негативните ефекти от пандемията, като спад на заетостта и ръст на безработицата.

⁵ Прогнозите са изготвени през 2019 г. на база на исторически данни и не отразяват ефекти, свързани с пандемията COVID-19. Информация за модела за прогнозиране търсенето и предлагането на труд в България е публикувана на официалната страница на МТСП, политика „Заетост“, рубрика „Информация на пазара за труда – текущо състояние и прогнози“, „Методология за прогнозиране търсенето и предлагането на труд в България“ и доклад „Прогнози за развитието на пазара на труда в България до 2034 г.“

В образователната структура на заетите на възраст 15-64 г. се очаква делът на заетите със средно и с висше образование да се увеличи, а този на заетите с основно и по-ниско образование да намалее. Предвижда се през 2030 г. от всички заети, тези със средно образование да достигнат 58.3%, тези с висше - 33.5%, а заетите с основно и по-ниско образование – 8.2%. Очакваното реструктуриране на заетостта по образователни характеристики се дължи на няколко фактора, сред които са: демографските процеси свързани със намаляването и застаряването на населението в трудоспособна възраст; цялостната промяна в образователната структура на населението, довела до по-високо предлагане на труд с висше образование; промяната в потребностите, нагласите и очакванията на работодателите, които водят до все по-голямо търсене на кадри с висше образование и др.

Настоящата структура на заетостта по икономически дейности в България се характеризира с по-ниски от средноевропейските дялове на заетите в държавното управление, образованието, хуманното здравеопазване и медико-социалните грижи с настаняване и социална работа. Предвид процеса на сближаване към икономическото развитие на държавите-членки на ЕС очакванията са да се засили ролята на тези публично доминирани икономически дейности и да се увеличи броят на заетите в тях. Най-голямото увеличение в заетостта през периода 2021-2030 г. се очаква в образованието с 33.2 хил. С 18.3 хил. се очаква да се увеличат заетите в хуманното здравеопазване и медико-социалните грижи с настаняване и социална работа. Заетите в държавното управление се очаква да се увеличат с 13.5 хил.

Резултатите от прогнозите показват, че пазарът на труда ще се характеризира със структурни несъответствия между образованието/квалификацията на заетите лица и образователните и квалификационните изисквания за заемане на работните места. Ще се наблюдава излишък на заети лица с висше и с основно и по-ниско образование, и недостиг от работници със средно образование. Това означава, че част от лицата с висше образование ще бъдат заети на позиции, изискващи по-ниско образование, а лица с основно и по-ниско образование ще заемат работни места, изискващи по-високо образование. През 2021 г. се очаква броят на лицата с висше образование, които ще работят на позиции, изискващи по-ниско образование, да възлиза на 40.9 хил., а през 2030 г. – на 40.6 хил. По отношение на лицата с основно и по-ниско образование, броят на заетите на позиции, изискващи по-високо образование през 2021 г. се очаква да бъде 136.2 хил., а през 2032 г. – 70.1 хил. Очаква се траен недостиг на лица със средно образование, в т. ч. професионално. Дефицитът от лица със средно образование плавно ще намалява, като през 2021 г. ще засяга 177.1 хил. работни места, за които няма да има предлагане от необходимия човешки ресурс, а през 2030 г., този дефицит ще достигне 110.7 хил. На тези работни места ще бъдат ангажирани лица с по-ниска или по-висока квалификация от необходимата.

В регионален план потребностите от кадри с определена квалификация са определени от структурата на работните места в предприятията⁶. Тази структура предопределя очакванията за структурни несъответствия на местно ниво, а именно:

- Структурен излишък от човешки ресурси с основно или по-ниско образование.
- Структурни дефицити по отношение на предлагащите труд със средно и висше образование.

Въпреки общото подобряване на образователната структура на работната сила и нарастващия дял на лица с висше образование в заетостта общо за страната, тези структурни изменения все още няма да бъдат усетени във всички региони. Основни фактори за това са относително ниските нива на заплащане на труда в дадени региони, непривлекателността им от инвестиционна гледна точка, изостаналостта им в социално-

⁶ Регионалната структура на работните места и потребностите от човешки ресурси с дадена образователна квалификация е различна от отрасловата структура на работните места и тези потребности. Ето защо, структурните несъответствия, които се проявяват на регионално ниво не са идентични на тези, които се проявяват на отраслово ниво.

икономическото развитие, продължаващата миграция на квалифицирана работна сила към по-развитите региони и т.н.

Според резултатите от прогнозите дисбалансите в предлагането и търсенето на труд на регионално ниво в дългосрочен план постепенно ще бъдат преодолявани основно поради общото намаление в заетостта в страната и подобряването на образователната структура на работната сила. През 2021 г. се очаква структурният дефицит от работна сила със средно образование в дадени региони да достигне 63.2 хил., а през 2030 г. да намалее до 34.9 хил. Структурният дефицит от работна сила с висше образование се очаква да достигне 52.5 хил. през 2021 г. в дадени региони., а през 2030 г. – 17.4 хил. Тези дисбаланси ще се проявят само в определени области, независимо от наличието на структурен излишък на лица с висше образование в икономиката като цяло.

Свободното движение на пазара на труда, все по-нарастващата мобилност на човешките ресурси и наблюдаваните миграционни процеси не позволяват да бъде направено идентифициране на конкретните области, в които тези структурни дефицити ще бъдат наблюдавани. Рационалното поведение⁷ на предлагащите труд предполага, че в голяма степен тези дисбаланси ще се проявят в регионите, характеризиращи се с относително най-ниски нива на заплащане за страната⁸:

- По отношение на заетите със средно образование, най-ниското относително заплащане се наблюдава в областите Видин, Хасково и Благоевград (със заплата, възлизаща на 76-77% от средната заплата на заетите със средно образование в страната). В тези области с голяма вероятност могат да бъдат очаквани структурни дефицити от лица със средно образование.
- Налице е по-осезаемо неравенство в заплащането на лицата с висше образование по области, като най-ниските доходи са в Перник, Видин, Силистра и Търговище (със заплата, представляваща 60-64% от средната заплата на заетите с висше образование в страната). В тези области с голяма вероятност могат да бъдат очаквани структурни дефицити от лица с висше образование.

Структурният **излишък от човешки ресурси с основно или по-ниско образование** през 2021 г. се предвижда да достигне в някои региони 115.7 хил., а през 2030 г. да намалее до 52.3 хил. Прогнозираните регионални дисбаланси ще бъдат съчетани със свръхзаетост на лицата с основно и по-ниско образование. От една страна, лицата с основно и по-ниско образование ще заемат предимно позициите, изискващи средно образование, за които има дефицит на лица със средно образование и няма достатъчно налични човешки ресурси на местно ниво. От друга страна, на пазара на труда се очаква да има натиск от лицата със средно образование да заемат позиции за работна сила с висше образование (на които биха

⁷ Макроикономическият модел за прогнозиране търсенето и предлагането на труд в България се базира на подход от модулен тип. Конструирването на различните модули дава възможност в модела да се комбинират екзогенно зададени параметри на развитие (демографско развитие, прогнози за отклонението от потенциалното производство, капитала и пр.) и ендогенни изчисления (очаквана възвращаемост от образованието, секторно развитие на заетостта). Във всички релевантни модули на прогностичния модел, поведенческите зависимости по отношение на решенията на предлагащите и търсещите труд са разработени в съответствие със стандартната икономическа теория и практика, която от своя страна е базирана на рационално вземане на решения от страна на икономическите агенти. Рационалното поведение в случая означава, че всяко лице, предлагащо труд ще направи разумен избор къде и на каква позиция да работи, така че да максимизира собствената си ползност, която от своя страна може да е определена от разнородни и многобройни фактори. Водещият фактор, разгледан в случая е нивото на заплащане на труда в отделните региони. Сред рисковете да не се реализира заложеният базисен прогнозен сценарий са на първо място общата факторна производителност, която може да нарасне с темпове, различни от заложените в сценария и в резултат на непредвидени шокове (положителни или отрицателни). В зависимост от посоката на отклонението, предизвикано от подобни шокове, се очаква съответно различно развитие на показателите на пазара на труда. Подобни изводи следват и по отношение на количеството на физическия капитал, използван в производството.

⁸ Въпреки че официалната статистика за работните заплати показва относително високи нива на заплащане на труда в областите Враца и Стара Загора, трябва да се има предвид, че средната работна заплата в тези региони е силно повлияна от големите структуроопределящи предприятия, позиционирани в тях (АЕЦ Козлодуй, промишлено-енергийният комплекс „Марица Изток“ и др.). Ако наетите в тези предприятия бъдат изключени от изчисленията на средната работна заплата в тези две области, то стойността ѝ ще бъде намалена значително.

могли да бъдат ангажирани и лица с по-ниско образование). По този начин, лицата с основно и по-ниско образование ще бъдат пренасочени и към позициите, изискващи средно образование (които биха могли да се заемат от лица с по-ниско образование), и които ще бъдат овакантени от работещи лица със средно образование.

Основните предизвикателства на пазара на труда, които са ясно очертани въз основа на резултатите от изготвените прогнози са:

- Продължаващо намаление на населението в трудоспособна възраст и застаряване на работната сила. Тези демографски процеси оказват и ще продължават да оказват неблагоприятно въздействие на пазара на труда. Те определят постоянно намаляващото предлагане на труд и свиването на заетостта. По този начин демографските процеси имат негативно въздействие и върху потенциалния БВП и икономическия растеж на България в дългосрочен план.
- Ниска технологична интензивност на икономическите дейности. През последното десетилетие се наблюдава не достатъчно бързо преодоляване на технологичната изостаналост на българската икономика спрямо средните нива в ЕС по отношение структурата на заетостта.
- Структурен недостиг от квалифицирани кадри със средно образование и структурен излишък от заети лица с основно и по-ниско и висше образование. Поради технологичното изоставане на икономиката, структурата на заетостта по икономически дейности е такава, че преобладаваща част от заетите лица са ангажирани в икономическите дейности: преработваща промишленост; търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети; строителство. Търсенето на квалифицирана работна сила в тези сектори се отнася предимно до лица със средно образование. Търсенето надвишава предлагането на труд от лица със средно образование. Ето защо, на част от работните места в някои сектори, предназначени за лица със средно образование, са ангажирани и се очаква да бъдат ангажирани лица с висше образование. Най-големи дефицити за лица със средно образование се очакват в икономически дейности, характеризирани се с относително ниски нива на заплащане на труда: хотелиерство и ресторантьорство; административни и спомагателни дейности; образование; преработваща промишленост; медико-социални грижи с настаняване и социална работа без настаняване; култура, спорт и развлечения.
- Изоставане в развитието на сектори образование и здравеопазване спрямо останалите държави-членки на ЕС. Настоящата структура на заетостта по икономически дейности в България се характеризира с по-ниски от средните за ЕС дялове на секторите образование и хуманно здравеопазване и социална работа⁹. По големината на тези сектори България е на последните места в ЕС.
- Засилване на регионалните дисбаланси на пазара на труда. Очакваното свиване в заетостта ще засегне всички региони, а наблюдаваните неравенства в заплащането ще стимулира допълнително вътрешната и външната миграция на трудоспособното население. Всичко това ще доведе до задълбочаване на структурните несъответствия на регионалните пазари на труда, които се характеризират с относително по-ниски нива на заплащане на труда и изостават в социално-икономическото си развитие спрямо водещите региони (София-столица, Пловдив, Варна и Бургас) в България.

⁹ По данни на Евростат през 2018 г. в България дялът на заетите на възраст 15-64 г. в образованието е 5.8% при средна стойност за ЕС-28 от 7.6%, а дялът на заетите в хуманно здравеопазване и социална работа в България е 5% при 11% в ЕС-28.

2. Стратегически европейски и други документи, от които произтичат задачи за България в качеството ѝ на страна-членка на ЕС

Дебатът за бъдещето на Европа очертава редица предизвикателства пред европейските страни през следващото десетилетие, свързани с продължаващата дигитализация и необходимостта „да се върви в синхрон“ с технологичния прогрес; преходът към зелена икономика; бъдещето на труда и неговото въздействие върху потребностите от умения и компетентности; негативните демографски тенденции; социално-икономическите неравенства. Пандемията от Ковид-19 през 2020 г. постави нови социално-икономически предизвикателства, като засили процесите на преминаване към работа от разстояние и дистанционно учене и ясно показа липсата на дигитална подготовка на населението да отговори на новите потребности.

• Умения и квалификации

Новите реалности и търсенето на възможности за гарантиране бъдещото социално-икономическо развитие на европейските страни определиха ключово значение на знанията и уменията на европейските граждани. Притежаването на точните умения от хората е предпоставка за адаптиране към промените и постигане на благосъстояние, като необходимите умения включват, както основни умения, като езикова и математическа грамотност и дигитални умения, така и професионални умения, предприемачески умения и преносими умения, като владене на чужди езици, умения за учене и др.

Същевременно, европейските страни срещат редица предизвикателства, свързани с уменията и квалификациите: 1/5 от населението в Европа все още няма основни умения за четене и писане и дигитални умения, значителен дял от мигрантите в Европа не познават езика на приемащите страни, 30% от завършващите висше образование работят на позиции, които не изискват университетска диплома, 40% от работодателите заявяват, че не могат да намерят работна сила с необходимите умения, само 4 от 10 лица над 16 г. участват в обучение.

Чрез Плана за действие по Европейския стълб на социалните права до 2030 г. Европейската комисия представи амбицията си за изграждане на силна социална Европа, която се съсредоточава върху работните места и уменията за бъдещето и проправя пътя за справедливо, приобщаващо и устойчиво социално-икономическо възстановяване. Една от водещите цели до 2030 г. е свързана с обучението на възрастни – всяка година най-малко 60% от всички лица над 16 г. следва да участват в обучение.

С осъвременената европейска Програма за уменията, приета на 1 юли 2020 г. и изпълнението през следващите години на 12-те инициативи на Програмата, ще продължи да се подпомагат хората за придобиване на необходимите умения, за да са подготвени за промените в обществото и на пазара на труда. Ще продължат да се предоставят възможности за повишаване на уменията на лицата с ниско равнище на образование и умения (Upskilling Pathways), повишаване на привлекателността на ПОО и разширяване на възможностите за обучение чрез работа, развитие на цифровите умения (Европейска рамка за цифровите умения DigComp), увеличаване на прозрачността и съпоставимостта на квалификациите (регулярно осъвременяване на Националните квалификационни рамки и Европейската квалификационна рамка), подпомагане придобиването на ключови компетентности (Нова рамка за ключови компетентности), признаване на периоди на обучение, стаж и работа в друга държава членка (Новата рамка от Европас инструментите), въвеждане на нови инструменти за учене като индивидуални сметки за обучение, микро-квалификации и др. Целта е до 2025г. на европейско равнище да се повиши участието на лицата на възраст 25 – 64 г. в учене през последните 12 месеца до 50% (при 38% през 2016 г.), участието на нискоквалифицираните лица на възраст 25 – 64 г. в учене през последните 12 месеца до 30% (18% през 2016 г.), дялът на безработните лица на възраст 25 – 64 г.,

преминали наскоро обучение, до 20% (11% през 2019 г.), делът на лицата на възраст 16 – 74 г. с най-малко основно равнище на дигитални умения до 70% (56% през 2019 г.).

Основна предпоставка за подобряване на уменията са образованието и обучението. Държавите-членки следва да адаптират националните системи за образование и обучение, за да осигурят приобщаващо, висококачествено образование и обучение от ранна възраст и да подкрепят хората да поемат отговорност за своето непрекъснато развитие през цялата си кариера.

Приета е Препоръка на Съвета на ЕС за развитие на професионалното образование и обучение към потребностите на пазара на труда и осигуряване на възможности за качествено професионално обучение на всяка възраст. Поставен е основен фокус върху осигуряването на гъвкавост и качество на ПОО и увеличаване на възможностите за обучение чрез работа и чиракуване. Ще се насърчава създаването на Центрове за професионални постижения на национално и международно равнище за развитие на екосистеми на уменията, иновации и стратегии за интелигентна специализация.

В отговор на дигитализацията, през следващите години специално внимание ще бъде отделено на повишаване дигиталните умения на населението. В Плана за действие за дигитално образование (2021-2027 г.) са заложили действия за развитие на добре работеща система на образование и обучение като инфраструктура, интернет свързаност и оборудване, повишаване капацитета на обучаващите институции и на компетенциите на учителите и преподавателите да предоставят онлайн обучение, разработване на качествено електронно учебно съдържание и електронни инструменти. Планът съдържа и действия за повишаване на дигиталните умения на населението – повишаване на дигиталната грамотност и придобиване на основни дигитални умения от най-ранна детска възраст, и засилване на подготовката на специалисти по ИКТ. Ще се осъвремени и приложи Европейската рамка за дигитални компетенции в страните на ЕС, което ще осигури признаване и сравнимост на дигиталните умения. Ще бъде разработен единен сертификат, удостоверяващ дигиталните умения, който да бъде разпознаваем от обучаващите институции и от работодателите.

Докладът до Европейския съвет от групата за размисъл относно бъдещето на ЕС през 2030 г. очертава редица предизвикателства пред европейските страни и възможности за справяне с тях. По-ефективното използване на човешкия капитал отново е определено като „ключов стратегически инструмент“ за осигуряване на успех, като се посочва, че държавите-членки трябва да инвестират в научноизследователската и развойната дейност с помощта на частния сектор и да реформират всички аспекти на образованието, вкл. професионалното обучение. Силен акцент се поставя върху повишаването на уменията с оглед подготовката на хората за преход от едно работно място към друго, както и за използване на новите технологии. Необходимо е създаване на култура, ориентирана към по-голяма гъвкавост и учене през целия живот. Важна стъпка в тази насока е определянето на ученето като съществен и конкретен елемент на визията, приоритетните области и цели на приетата Стратегическа рамка за образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030) трябва да стане водещ принцип в цялата образователна система.

До 2025 г. държавите членки си поставят за цел да развият Европейско образователно пространство с три основни насоки – насърчаване на мобилността в рамките на ЕС, инвестиране в хората и тяхното образование и насърчаване чувството за европейска принадлежност и повишаване информираността за културното наследство. Основните стъпки на европейско равнище, по които България като страна-член на ЕС също трябва да даде принос, включват:

- Осигуряване на възможности за мобилност за всички хора чрез програмите Еразъм+ и Европейския корпус за солидарност, създаване на Европейска студентска карта за отразяване по достъпен начин на академичните постижения;
- Задълбочаване на сътрудничеството за разработване на учебни програми, които да предоставят знания и умения, които са съществени за съвременния социално-икономически живот;
- Подобряване обучението по чужди езици, като до 2025 г. се осигури младите хора в Европа да завършват средно образование с добри познания по два чужди езика;
- Насърчаване на ученето през целия живот, като на европейско равнище е поставена амбициозната цел да се повиши делът на хората, участващи в учене през целия живот;
- Засилване на иновациите и използване на дигиталните умения в образованието, подготовка на нов план за действие за реализиране на дигитално образование;
- Подобряване на образователната политика чрез европейските финансови инструменти, поставяне на цел за инвестиции в образованието до 5% от БВП.

За подпомагане на трудовата мобилност в рамките на ЕС чрез улесняване на съпоставимостта на професиите и уменията/компетентностите, необходими за тяхното упражняване, до август 2021 г. държавите – членки следва да осигурят съответствие между своите национални, регионални и секторни класификации на професиите и Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (European Classification of Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO). България като страна-членка също има ангажимент да направи съпоставимост между Националната класификация на професиите и длъжностите 2011 г. и ESCO.

Реализирането на дейностите за повишаване на уменията на населението в ЕС ще бъде подкрепено чрез сериозни инвестиции на европейско равнище по Плана за възстановяване на Европа, Европейския социален фонд +, програмата „Еразъм +“ за развитие на образованието, обучението, младежта и спорта в ЕС, и др.

• **Равни възможности и заетост за всички**

Съобщението на Европейската Комисия „Силна социална Европа за справедливи преходи“ (A Strong Social Europe for Just Transitions) от януари 2020 г., придружено с пътна карта, съдържаща основните действия и срокове, за реализиране на справедлив преход определя, че чрез съвместни усилия може да се подобри модела на социална пазарна икономика на ЕС, за да може той да отговори на възможностите и предизвикателствата, пред които се изправя днес Общността и за в бъдеще да гарантира справедливи преходи за всички граждани. Европа днес е място, където просперитетът, справедливостта и устойчивото бъдеще са еднакво важни цели, както и че в рамките на ЕС се отчитат някои от най-високите равнища на жизнен стандарт, условия на труд и ефективна социална защита в света. Същевременно европейските граждани са изправени пред редица предизвикателства като преход към неутрална по отношение на климата икономика, процесите на дигитализация и демографските промени. Преходът към дигитализацията на труда, от своя страна, ще породи бъдещи предизвикателства по отношение на потребността от нови знания и умения и подобряване на социалната закрила. По отношение на демографските промени са необходими мерки, с които да се гарантира, че възрастните хора получават необходимите услуги и остават активни на пазара на труда. Тези предизвикателства се отнасят напълно и за България¹⁰ за периода на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. За

¹⁰ Амбицията на ЕС за постигане на неутрална по отношение на климата икономика с ефективно използване на ресурсите ще покаже, че един екологосъобразен преход може да бъде съпроводен от по-голямо благоденствие. За да постигнат успех, ЕС и държавите членки трябва да играят водеща роля в науката, технологиите и модерната инфраструктура. Освен това е необходимо да се насърчава появата на нови бизнес модели, да се намаляват пречките в единния пазар и да се възползваме от новите технологии като изкуствения

този период Европейският стълб на социалните права е основен инструмент, който ще гарантира, че преходите към неутрална по отношение на климата икономика, дигитализацията и демографските промени ще бъдат социално справедливи. В рамките на Европейския семестър за координация на икономическата политика ще продължи да се наблюдава напредъка по изпълнението на Стълба. През 2020 г. в него бяха интегрирани и целите на ООН за устойчиво развитие, за да може благосъстоянието на гражданите да бъде в центъра и на икономическите политики. В тази връзка, Годишната стратегия за устойчив растеж определя стратегията на икономическата политика и политиката по заетостта на ЕС, в съответствие с приоритетите, залегнали в „Зелената сделка“.

Ще се предприемат действия за подпомагане на трудовата мобилност в ЕС. Инвестиционният план за устойчива Европа - Европейският инвестиционен план по зелената сделка и Механизмът за справедлив преход, част от Инвестиционния план, включително Фондът за справедлив преход ще допринесат за финансирането на прехода, пред който е изправена Европа и подпомагане на засегнатите лица от прехода към ниски равнища на въглеродни емисии, като се гарантира, че никой не е оставен без подкрепа. В допълнение, Фондът за модернизация ще подпомага справедливия преход в зависимите от въглеродни източници региони посредством подобряване на уменията, образование и обучение, а Европейският фонд за приспособяване към глобализацията ще подпомага работниците и самостоятелно заетите лица, загубили своята работа, вследствие на прехода. Ще се полагат усилия и за създаване на работни места и развитие на социалната икономика. Европейският фонд за регионално развитие, Европейският социален фонд+ и Кохезионният фонд ще продължат да подпомагат социалната и териториалната кохезия в държавите членки, регионите и селските райони, за да се адаптират към дигиталната и „зелената“ трансформация. През 2021 г. се предвижда да се разработи План за действие за социална икономика, с който да се засилят социалните инвестиции и иновации и да се даде тласък на потенциала на социалните предприятия за създаването на заетост. Ще бъдат предприети и действия за насърчаване на равенството и премахване на неравенствата и дискриминацията по пол, расова, етническа принадлежност, вяра, увреждания, възраст и сексуална ориентация. През март 2021 г. ЕК прие Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021-2030 г. Новата стратегия включва амбициозен набор от действия и водещи инициативи в различни области и има редица приоритети, сред които достойно качество на живот и самостоятелен живот, тъй като е съсредоточена върху процеса на деинституционализация, социалната закрила и недискриминацията на работното място. Същевременно ЕК ще следи за прилагането на Конвенцията за хората с увреждания на ООН. Ще бъдат предложени и мерки за по-бързата и ефективна интеграция на граждани на трети държави, на основата на Интеграционния план за действие (Action Plan on Integration) от 2016 г.

- **Справедливи условия на труд**

Справедливите работни заплати, които да позволяват работниците в Европа да живеят достойно, са основен елемент на този приоритет, но това не означава директно хармонизиране и определяне на еднакъв размер на минимална работна заплата за всеки работник в ЕС. Минималната работна заплата следва да се определя въз основа на националните традиции, чрез колективно договаряне или законодателни разпоредби. През 2020 г. Европейската комисия предложи Директива относно минималната работна заплата.

По отношение на условията на труд основните документи са Актът за дигиталните услуги и оценката и актуализиране на Стратегията за здраве и безопасност при работа. Европейският орган по труда има ключова роля за подобряване на функционирането на Единния пазар и осигуряване на справедлива мобилност на европейските граждани.

интелект. Важни хоризонтални способстващи фактори са научните изследвания и иновациите, финансирането, ценообразуването и данъчното облагане, отговорното бизнес поведение

- **Социална закрила и приобщаване**

В условията на пандемия изпъква необходимостта от подобряване на солидарността и подкрепата за хората, загубили своята заетост вследствие на външни фактори, оказващи влияние върху икономиката, подобряване на техните умения и реинтегрирането им на пазара на труда. За тази цел се работи по създаването на Европейска схема за допълнително осигуряване при безработица, с която да се намали натискът върху публичните финанси по време на кризи. Ще се изпълнява и Препоръката за достъп до социална закрила на заети и самостоятелно заети лица. На дневен ред е и подобряването на адекватността на системите за социална закрила и в частност на пенсиите, които са основен източник на доход за възрастните хора, насърчаване на професионалните пенсионни схеми и осигуряването в трети пенсионен стълб, комбинирано с адресиране на нуждите на възрастните хора на работното място. Ще се работи и по демографските предизвикателства, свързани с урбанизацията, „изтичането на мозъци“ и миграционните потоци. Борбата с бедността и социалното изключване също е изключително важна, тъй като въпреки поставените амбициозни цели в Стратегията „Европа 2020“, все още една пета от европейските граждани са изложени на риск от бедност, в т.ч. и енергийна бедност. Бъдещата работна сила се създава днес и в тази връзка детската бедност е адресирана през 2021 г. посредством приетата през юни 2021 г. от Съвета на Европейския съюз по заетост и социална политика Препоръка за създаване на Европейска гаранция за детето. Целта на инициативата е намаляване на бедността и социалното изключване сред децата чрез осигуряване на достъп до качествени и достъпни услуги за образование, здравни грижи, здравословно хранене и жилищно настаняване. В изпълнение на Препоръката се предвижда държавите членки да разработят национални планове за действие до 2030 г., които да са в съответствие с рамката и основните направления на Гаранцията.

Значима роля за насърчаване на социалната закрила и социално включване ще има и инициативата за Равенство и приобщаване на ромите.

Политиката по заетостта на България е съобразена с европейските документи в областта на заетостта и развитието на човешките ресурси: Европейския стълб за социални права, 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.

Стратегията по заетостта на Република България за периода 2021 – 2030 г. е в съответствие с 20-те принципа на Европейския стълб за социални права¹¹ и проекта на Предложението за Решение на Съвета относно насоките за политиките по заетост на държавите членки¹², а именно:

Насока 5: Насърчаване на търсенето на работна ръка

Насока 6: Повишаване предлагането на работна ръка и подобряване на достъпа до заетост, умения и компетентности

Насока 7: Подобряване на функционирането на пазарите на труда и ефективността на социалния диалог

Насока 8: Насърчаване на равните възможности за всички, социалното приобщаване и борбата с бедността.

¹¹ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_bg.pdf

¹² Целта е да подкрепят изпълнението на координирани политики в държавите членки, вкл. в България, които да доведат до по-добро адресиране на предизвикателствата, вкл. свързани с пандемията COVID-19, демографските, технологичните промени и екологичния преход. Насоките насочват усилията на национално ниво за изпълнението на политики, подкрепящи развитието на динамични пазари на труда, реагиращи адекватно на икономическите промени, както и на развитието на квалифицирана работна сила. Целта е преодоляване на негативните последици от настоящата криза, постигането на целите за пълна заетост и социален прогрес, балансиран растеж, високо равнище на защита и подобряване качеството на околната среда, установени в член 3 от Договора за Европейския съюз.

При разработване на Стратегията са взети предвид и Препоръката на Съвета относно „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“, и за замяна на Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта¹³, Препоръката за интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда¹⁴, Препоръката относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните¹⁵, Препоръката на Съвета от 24 ноември 2020 година относно професионалното образование и обучение за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост; Нов стимул за чиракуването; допълнителни мерки в подкрепа на младежката заетост, както и Заключениета на Съвета от 21 юни 2018 г. - Бъдещето на труда: подход, основан на жизнения цикъл¹⁶.

Стратегията по заетостта е в съответствие с националните документи, залагащи дългосрочните приоритети на социално-икономическото развитие на страната в т.ч. Национална програма за развитие: България 2030 и Актуализираната Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България 2012 – 2030 г. и др.

Влиянието на пандемията върху икономиката и социалния живот в страните – членки ще е съществено през първата половина на десетилетието, а вероятно и през втората половина поради дълготрайните ефекти, част от които завинаги ще променят определени аспекти на социално-икономическия живот. През 2020 г. Европейската комисия представи обширен план за възстановяване на Европа, за чието изпълнение ще бъде мобилизиран пълният потенциал на бюджета на ЕС. С плана ще се подпомогне преодоляването на икономическите и социалните последици от пандемията, задвижването на европейското възстановяване и запазването и създаването на работни места.

През периода 2021-2027 г. като част от следващия дългосрочен бюджет на ЕС е Програма дигитална Европа (Digital Europe Programme). По програмата са предвидени 600 млн. евро за усъвършенстване на цифровите умения и улесняване на широкото внедряване на цифрови технологии в бизнеса. Програмата ще стимулира инвестициите в супер компютри, изкуствен интелект, кибер сигурност, цифрови умения и осигуряване на широко използване на цифровите технологии в икономиката и обществото, включително чрез цифрови иновационни хъбове. Програмата се фокусира върху три типа действия: магистърски програми в авангардни цифрови технологии за обучение на 80 хил. дигитални специалисти; краткосрочни специализирани курсове за обучение по съвременни цифрови технологии; работни места в компании и изследователски центрове, където се разработват или използват съвременни цифрови технологии.

През октомври 2020 г., Европейската комисия прие десетгодишен план за подкрепа на ромите в ЕС. Основен елемент в него е Съобщението към ЕП и Съвета „Съюз на равнопоставеността: Стратегическа рамка за ромите на ЕС, за равнопоставеност, включване и участие“. В него държавите членки се приканват да приемат препоръчително до септември 2021 г. национални стратегически рамки за ромите, които да включват мерки за подобряване положението на ромите. На 12 март 2021 г. Съвета на ЕС прие Препоръка относно равенството, приобщаването и участието на ромите. Тя е насочена към борбата с дискриминацията в ЕС и постигне на равно третиране на най-голямото етническо малцинство в Европа, включително чрез насърчаване на равенството и социално-икономическото приобщаване.

Като част от Европейската цифрова стратегия, през 2020 г. ЕК представи пакет от мерки за цифровите услуги (Digital Services Act package) за укрепване на единния пазар за цифрови услуги и насърчаване на иновациите и конкурентоспособността на европейската онлайн среда. С пакета от мерки ще се модернизира настоящото законодателство в областта на

¹³ <https://beta.op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/4b28f2f9-1e6f-11eb-b57e-01aa75ed71a1>

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H0220\(01\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H0220(01)&from=BG)

¹⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=BG)

¹⁶ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10134-2018-INIT/bg/pdf>

цифровите услуги. Очаква се чрез законовите задължения на предоставящите цифрови услуги да се създаде модерна система за сътрудничество за надзор на платформите, гарантиране на ефективно им прилагане и защита на правата на техните потребители.

Съобщението на Европейската комисия „Европейска зелена сделка” (COM(2019) 640 final), от 11 декември 2019 г., очертава стратегически насоки и действия за нова политика за растеж на Европа, насочена към трансформиране на икономиката на Европейския съюз в ресурсно-ефективна и конкурентоспособна, с нулеви емисии на парникови газове до 2050 г., при гарантиране на икономически растеж, необвързан с нивото на използване на ресурсите. С цел улесняване на справедливият преход към ниско въглеродна икономика и реализиране на целите на Европейската зелена сделка, са необходими значителни инвестиции в областта на климата, енергетиката и социално-икономическото развитие.

За осигуряване на необходимите инвестиции по Механизма за справедлив преход (МСП), са обособени три финансови стълба: Фонд за справедлив преход, Гаранционна схема в рамките на Invest EU и заемен ресурс по линия на ЕИБ. Предвижда се финансовите ресурси по Механизма да се съсредоточат в регионите и секторите, които са най-силно засегнати от прехода поради зависимостта си от изкопаеми горива или въглеродно интензивни процеси. Средствата за България, които са заделени за осигуряване на справедлив преход, възлизат на 1,178 млрд. евро.

3. Цели и приоритети на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г.

SWOT анализ на състоянието на пазара на труда

Силните страни на пазара на труда в началото на 2020 г., преди пандемията, се характеризират с повишена заетост, ниска безработица и подобряващо се качество на работната сила и са резултат от стабилната икономическа среда, фискалната устойчивост, повишаване на разходите за образование и обучение, прилагането на програмите и мерките на активната политика по заетостта, цифровизацията, изграденият капацитет и натрупан опит на компетентните институции и устойчивата нормативна база, подкрепата на европейските институции и фондове. По време на извънредното положение и извънредната епидемична обстановка пазарът на труда запази някои силни страни като по-ниския ръст на безработицата, в сравнение с други европейски страни, осигуряването на бързи преходи на част от съкратените лица към други работни места, запазване на голям брой работни места в риск от закриване чрез предоставяне на бизнеса на средства за финансиране на по-голяма част от трудовите възнаграждения на персонала, други финансови стимули, кредити и грантове. Развиха се нови форми на заетост и най-вече работата от разстояние.

Слабите страни на пазара на труда изпъкнаха в кратък срок след началото на пандемията. Зависимостта на българската икономика от международната конюнктура, глобалната икономическа активност и промените в международната търговия, доведе до ръст на безработицата при влошаването на икономическите връзки, ограниченията за преминаване на границите и свитото търсене на стоки в ЕС. Заетостта в икономически дейности, изискващи пряк контакт с клиентите и при невъзможност за дистанционна работа, се оказа най-застрашена от прекратяване в срокове, които не позволяват алтернативни мерки за смекчаване на последствията. Междуфирмената и кредитната задължнялост, необходимостта от значителни разходи и при преустановена дейност поради ограничителните мерки, както и други фактори обуславят предприетите съкращения на персонал, което увеличи безработицата сред кадрите с по-високо образование и квалификация. Недостатъчното използване на възможностите на новите технологии и цифровата икономика за висококачествена заетост в условията на пандемията ограничи дистанционната работа и принуди много работодатели да съкращават персонал, който би могло да бъде запазен.

Възстановяването на заетостта след отпадане на противоепидемичните ограничения е по-бавно, в по-ограничен размер и често съпроводено с преструктуриране.

В дългосрочен план по-силно от очакваното нарастване на разходите за труд и евентуалното им прехвърляне върху крайните цени на някои услуги, както и по-високи темпове на нарастване на потреблението на домакинствата, е възможно да допринесат за по-висока инфлация. Демографските процеси ще влияят негативно върху пазара на труда, тъй като ще предизвикат намаляване на трудоспособното население и дори да няма значително нарастване на търсенето на работна сила, ще обуславят трайния недостиг при предлагането на кадри, най-вече квалифицирани, но и нискоквалифицирани. Диспропорциите се задълбочават в териториален аспект и разминаването между търсените от работодателите кадри с определени умения и предлаганата работна сила остават траен проблем. Високият дял на безработните без квалификация и с ниско образование и продължителната безработица сред неравнопоставените групи, въпреки постоянното ѝ намаление, както и големият брой неактивни лица остават като предизвикателство за политиките. Недекларираният труд продължава да нарушава функционирането на пазара на труда, въпреки ограничаването му в резултат от съвместните усилия на институциите и социалните партньори. В условията на пандемия заетите в сивата икономика остават без социална защита.

Като цяло ниското образование, липсата на квалификация, недостигът на умения и неравенствата, свързани със социално-икономическото положение, представляват основни пречки пред развитието на човешкия капитал с потенциални последици върху икономическия растеж.

Емиграцията се отразява негативно на предлагането на труд, а различията в равнищата на заплащане спрямо останалите страни – членки на ЕС, които също изпитват недостиг на работна сила и се стремят да привличат такава от други страни, остава като фактор за продължаването на интензивното свободно движение на работници. В условията на пандемия част от работещите в чужбина, особено сезонно заетите, се завръщат, но включването им на местните пазари на труда не става автоматично.

Заплахи за пазара на труда до 2030 г. – ръст на безработицата и бавно намаляване на броя на безработните в първите години от десетилетието поради стагнация на икономическото развитие и преструктуриране на икономиката вследствие на епидемията¹⁷. Заплаха е структурната безработица в резултат от закриване или пренасочване на производства в изпълнение на противоепидемични или мерки включени в „зелената сделка“, забавяне на икономическия растеж в резултат от негативни промени във вътрешното търсене и ограничаване на износа и поръчките, увеличаването на натиска върху заплащането вследствие на недостиг на висококвалифицирани специалисти за заетост в сектора на новите технологии, забавяне старта на оперативните програми, финансирани със средства от европейските структурни фондове през новия програмен период или неизпълнение на всички условия за достъп до тези фондове.

През втората половина на десетилетието и до 2030 г. е възможна заплаха от ограничаване на икономическия растеж поради растящ недостиг на кадри с търсените от работодателите умения в резултат от намаляване на работната сила, застаряване на населението и увеличаване на емиграцията, както и поради недостатъчни мерки за образование и обучение, отговарящо на потребностите на икономиката. Възможни заплахи са: закриване на традиционни работни места вследствие на глобализацията и новите технологии, изоставане в дигитализацията, бавно адаптиране на индустриалните отношения към пазара на труда, който става все по-разнороден, глобализиран и нетрадиционен. Недозаетостта на човешки ресурси с висше образование и нетърсени от работодателите специалности ще

¹⁷ Например закриване на търговски обекти и замяна с електронна търговия, закриване на обекти за различни услуги поради дигитализирането им; пренасочване на кадрите към професии, които са по-малко зависими от противоепидемичните мерки и др.

нараства в средносрочен план. Ограниченията на свободното движение на хора поради протоепидемичните мерки са заплаха и за свободното движение на работници, особено при сезонно заетите.

Възможности за повишаване на заетостта и подобряване на нейното качество до 2030 г. чрез:

- Нарастване на икономическата активност на населението в резултат от мерки за активиране на потенциална работна сила (неактивни лица, хора с увреждания, пенсионери, неработещи по лични или семейни причини, сезонни работници и др.); подкрепа за съчетаване на личния с професионалния живот, гъвкава заетост, заетост при непълно работно време, запазване на трудовата активност на лицата в пенсионна възраст и др.;
- Развитие на формите на работа и ръст на заетостта в дейности, които не зависят от фактори като сезонност, епидемична обстановка, влошаване на международните отношения и др. от този род; осигуряване на по-атрактивни условия на заплащане и труд;
- Промени в план-приема за образование за по-пълно адаптиране към търсенето на работна сила; за безработните - изпреварващи обучения и обучения по заявки на работодателите; обучения за заетите; внос на работна сила от трети страни; осигуряване на необходимите средства от държавния бюджет, обучение на заети и безработни лица за придобиване на търсените от работодателите умения, включително изпреварващо обучение, масово обучение на населението за придобиване на цифрови умения;
- Провеждане на информационни кампании сред българите, живеещи в чужбина, за възможностите за професионална реализация в България, насърчаване завръщането на висококвалифицирани кадри след обучение или работа в други страни;
- Осигуряване на заетост, включително към общините, за намаляване на бедността от малките населени места и селските райони, осигуряване на по-бързи преходи от неактивност към заетост, включително с инструментите на социалното подпомагане;
- Отстраняване на преградите пред активното търсене на работа, породени от бедност, влошено здраве и лоши битови условия;
- По-ефективно разпределение и използване на човешките ресурси с пренасочване към по-качествени и по-производителни работни места, както чрез осигуряване на високотехнологично оборудване и внедряване на нови технологии, така и чрез подобряване на уменията и мотивацията за работа, обучение на мениджърите и др. В краткосрочен план чрез подкрепа за географската и професионалната мобилност на работната сила може да се отговори на търсенето на пазара на труда, но в дългосрочен план отговорът на намаляващия брой на работната сила е в повишаването на производителността на труда;
- Развитие на аналитичната и прогнозната дейност относно процесите на пазара на труда, развитие на законодателството за регламентирането на промените в трудовите отношения, за запазване на заетостта при кризи и бедствия, както и осигуряване на социална сигурност за работещите при новите форми на труд - мобилна работа в информационните и комуникационните технологии, работа с ваучери, от разстояние и др.

Въз основа на резултатите от анализа на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 г. – 2020 г. и в съответствие с други стратегически документи визията на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. се определя като: „През 2030 г. заетостта в България е на качествени и устойчиви работни места с достойно заплащане, здравословни и безопасни условия на труд и възможности за кариерно развитие. Насърчава се

включващата заетост за трудоспособното население и повишаване производителността на труда чрез публични и частни инвестиции за получаване на знания и умения и развитие на човешкия капитал в съответствие с потребностите на икономиката, която е конкурентоспособна, технологична и иновативна“.

Визията на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. е в съответствие с визията на Националната програма за развитие България 2030.

При определянето на визията на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. са взети предвид ключови фактори като членството в ЕС и необходимостта от пълно интегриране на българската икономика в общия пазар, което изисква продължаване на реформите за достигане на заложените критерии за по-висока конкурентоспособност и дългосрочна способност за посрещане на промените. Демографските процеси, технологичното развитие, цифровизацията и глобализацията поставят нови изисквания към качеството, знанията, уменията и нагласите за работа в новите условия за осигуряване на интелигентен, устойчив и приобщаващ икономически растеж и по-висока производителност на труда.

Обект на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. са „участниците“ на пазара на труда в т.ч. работодатели, наети лица, търсещи работа лица, неактивни и др. лица, както и институции, организации, национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите и др., които имат отношение към заетостта, труда и пазара на труда. В този смисъл от съществено значение в действията по нейното изпълнение е осигуряването на баланс между интересите, правата и отговорностите на участниците на пазара на труда и националните и европейските цели на социално-икономическото развитие. Все по-голямо внимание ще бъде отделяно не само за осигуряване на заетост на безработните лица от уязвимите групи, но и на другите групи: неактивни лица, търсещи работа (заети, които се нуждаят от кариерно ориентиране, искат да сменят работата си или да работят допълнително, учащи, пенсионери), заети лица, които се нуждаят от обучение, заети лица в риск от загуба на работно място или изпадане в недозаетост, принудително намаляване продължителността на работното време, качеството на работата, условията на труд и др. 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 не само на човешките ресурси в страната, но и създаване на възможност за българи, работещи в чужбина да се завръщат, остава решаваща, но и ролята на местните власти, социалните партньори и неправителствения сектор се изравнява с тази на държавата и дори е по-значима в определени дейности.

Основните приоритети на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. са определени в краткосрочен план до 2024 г. и в дългосрочен – до 2030 г. През първия период на преден план е възстановяването на икономиката и достигането на заетост на нива от 2019 г., съчетано с реализиране на мерки за повишаване качеството на работната сила с фокус върху придобиването на дигитални умения и пригодността ѝ за заемане на нови работни места, в случаите на реструктуриране на засегнатите от пандемията сектори. За целия период до 2030 г. повишаването **качеството** на работната сила ще отчита изискванията на работните места на база прогнозите за търсенето на работна сила с определени умения, дигитализацията и новите технологии. Икономическият растеж и демографските процеси обуславят приоритета за увеличаване на предлагането на работна сила като все повече неактивни лица, безработни от неравнопоставените групи на пазара на труда (младежи, продължително безработни, хора с увреждания, безработни над 55 г., ранни пенсионери и др., приоритетно от икономически по-слабо развитите региони), се включат на пазара на труда като търсещи работа. За повишаване предлагането на работна сила до 2030 г. ще се прилагат активиращи политики, съобразени с индивидуалните характеристики и потребности, както на икономически неактивните лица, така и на лицата от неравнопоставените групи на пазара на труда, а също и на всички търсещи работа лица. Активната политика на пазара на труда ще се развива по посока на повишаване обхвата и качеството на предоставяните услуги за подобряване на търсенето на работа и

ограничаване прилагането на програми за масова субсидирана заетост. Ще се търси по-висока ефективност, като предприетите мерки спрямо търсещите работа лица ще целят трайно повишаване на пригодността за заетост и осигуряване на устойчива заетост в реалната икономика. Това от своя страна повишава ефикасността на политиките, тъй като изпълнението на програмите за пряко създаване на работни места изисква твърде високи ежегодни разходи. Преструктурирането на икономиката, зеленият преход и новите технологии неминуемо ще породят закриване на работни места и освобождаване на работна сила, за която ще бъдат осигурени възможности за обучение, насочване към свободни работни места и бърз преход към нова заетост. Тези процеси имат по-голям положителен ефект за създаване на работни места и в тази връзка подкрепата за предприемачеството е основен приоритет на активната политика. Наред с финансовата подкрепа ще се предоставя консултиране, услуги и менторство за постигане на пазарна устойчивост и иновации на новите стартиращи бизнеси. С цел разширяване на регионалния подход и прилагане на по-малко централизирани универсални мерки, регионалните програми за заетост ще се развиват по посока на публично-частното партньорство и осигуряването на устойчива заетост на безработни лица, които са повишили своята пригодност за заетост.

Повишаването на доходите и провеждането на политика по отношение на помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда ще повиши активността и мотивацията за труд. Ефективно управление на свободното движение и миграционните процеси също може да подпомогне осигуряване на работна сила според потребностите на пазара на труда. През настоящото десетилетие все повече се повишава значимостта на приоритетите за осигуряване на равни възможности за достъп до заетост чрез повишаване на уменията, осигуряване на равенство между половете на пазара на труда, създаване на условия за съчетаване на личния и професионалния живот, особено в условията на действие на ограничителни противоепидемични мерки.

Нарастването на търсенето на работна сила за заетост на качествени високопродуктивни работни места е ключов приоритет, чието постигане изисква специални мерки по отношение на икономически по-слабо развитите региони, малките и средните фирми, социалната икономика, икономиката за опазване на околната среда и справяне с екологичните проблеми, стартирането на бизнес в иновативни и с прилагане на новите технологии отрасли.

Прилагането на нови форми на труда, в т.ч. работа от разстояние не само в условията на пандемия, но и в бъдеще, ще гарантира устойчивост на заетостта като приоритетно се развива и нормативната база за подобряване на гъвкавостта и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, развитие на корпоративната социална отговорност, гарантиране на достъп до социални права на работещите при новите форми на труд, превенция срещу недеклаирана заетост, което от своя страна изисква минимизиране на нерегламентирания труд и повишаване на социалната сигурност.

Таблица 2 Количествени цели

Показател	Стойност 2019 г. (%)	Стойност 2020 г. (%)	Целева стойност 2030 г. (%)
Коефициент на икономическа активност, 15 – 64 г.	73.2	72.2	77.7
Коефициент на заетост, 15 – 64 г.	70.1	68.5	74.6
Коефициент на заетост, 20 – 64 г.	75	73.4	79.0
Коефициент на заетост, 55 – 64 г.	64.4	64.2	70.0
Коефициентът на безработица, 15 – 74 г.	4.2	5.1	4.0
Относителен дял на лицата на 15 – 29 навършени години, незаети и неучастващи в образование и обучение от населението на същата възраст	16.7	18.1	15.0
Вариация на коефициента на заетост (15-64 г.) по статистически райони	6.6	6.4	5.8
Относителен дял на лицата, участвали в обучение през предходните 12 месеца, 25 – 64 г.	-	-	35.4

III. ДЕЙНОСТИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ И ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРИОРИТЕТИТЕ

1. Дейности за повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места на база прогнозите за търсенето на работна сила с определени умения, дигитализацията и новите технологии

Инвестирането в образование и обучение и в развитие на уменията през целия живот носи ползи, както за отделния човек, така и за цялото общество, нещо повече – то вече е безспорна необходимост и няма алтернатива. То е двигателят за създаване на работни места, икономически растеж и подобрени социални условия и благоденствие.

Осигуряването на качествено образование, обучение и възможности за учене през целия живот, с цел придобиване на знания, умения и компетентности, които се считат за основни в съвременния социално-икономически живот, е от ключово значение. Промените в климата, глобализацията, демографските процеси, дигиталната трансформация, поставиха нови предизвикателства пред бизнеса и обществото като трансформираха работните места и породиха потребности от нови умения. В условията на пандемия и последвалата социално-икономическа криза в национален и световен мащаб именно дигиталните технологии имат съществена роля за нормалното функциониране на бизнеса и обществото. Цифровите знания и умения предоставят възможности за работа от разстояние, работа посредством платформи, дистанционно образование и обучение, социално общуване, бързо информирание, ползване на електронни финансови и търговски услуги и др. За да се ползват ефективно възможностите от технологичното развитие е необходимо повишаване на цифровата грамотност на цялото население и на равнището на цифрови умения на

работната сила чрез осигуряване на широк достъп и масово безплатно обучение за придобиване на дигитална компетентност. За тази цел през следващите години усилията ще бъдат насочени към модернизирване на системата за обучение на възрастни чрез създаване на възможности за използване на дигиталните технологии в процеса на обучението на възрастни, както и повишаване на цифровите умения и компетенции на работната сила за пълноценно участие в дигиталната трансформация на социално-икономическия живот. Ще се създаде единна дигитална платформа за онлайн обучение на възрастни, вкл. на безработни и заети лица, която ще предостави възможности за онлайн обучение за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности, за които това е възможно. Платформата ще съдържа специални възможности, адаптирани за обучение на лицата с увреждания, както и ще бъдат разработени специализирани електронни учебни програми и учебно съдържание, адаптирани към потребностите на лицата с ниско равнище на образование и ниски дигитални умения, в т.ч. лицата от ромски произход, по-възрастните лица и др. Ще се изгради мрежа от дигитални клубове в цялата страна със съвременно компютърно оборудване и достъп до интернет, където лицата от неравнопоставените групи ще могат да се включат в онлайн обучение, подпомагани от наставници.

За повишаване равнището на общите цифрови умения на населението, ще се разработят унифицирани програми за обучение и унифицирани инструменти за оценка на цифрови умения и компетенции по нива и области на дигитална компетентност, и по-конкретно за базово и средно ниво в съответствие с Европейската рамка за дигитална компетентност DigComp2.1. По този начин ще се осигури прилагане на единен подход от всички обучаващи институции при провеждане на обучения и оценка на цифрови умения и компетенции, прозрачност, сравняемост и признаване на придобитите цифрови умения и компетенции. Ще се предоставят възможности и за валидиране на общите цифрови умения и компетенции, придобити в резултат на самостоятелно учене. За уязвимите групи и възрастните хора ще се предвиди достъп до по-облекчен тип обучения. Чрез обученията ще се подобри достъпът на тези групи до публични услуги, предоставяни единствено по електронен път, ще се насърчи по-дълъг активен живот на възрастните хора, както и пълноценно участие в обществения живот.

На база резултатите от изследване и анализ на икономическите сектори за установяване на потребностите от цифрови умения за успешно изпълнение на професиите и длъжностите ще се разработят профили за цифрови компетенции по ключови длъжности. Ще се разработят секторни рамки на цифровите компетенции, въз основа на Европейската рамка на компетенциите DigComp с отчитане и на националните особености. Ще се разработят инструменти за оценка на специфични цифрови компетенции, инструменти за валидиране на цифрови компетенции и инструменти за разработване на обучения по специфични цифрови компетенции.

Най-съществените дисбаланси на пазара на труда са все по-тясно свързани с нарастващото несъответствие между търсенето и предлагането на работна сила със специфични умения. В средносрочен и дългосрочен план се очаква потенциален излишък от нискоквалифицирани работници и недостиг на средно и високвалифицирани работници. Несъответствието на уменията ще доведе до нарастване на дългосрочната безработица за нискоквалифицираните работници до 2030 г. Работните места, създадени през следващите десетилетия, няма да приличат на тези от миналото – традиционни, изискващи ръчен труд и характеризиращи се с рутинност, а ще изискват различни и комплексни умения. Автоматизацията, новите производствени методи и технологии, които стават все по-достъпни и мултифункционални, трансформират индустрията и работните места. Развитието на технологиите е и фактор за преминаване към зелена икономика, което от своя страна също ще повлияе на бъдещите работни места и ще ограничи екологично неподходящи работни практики.

Недостигът на умения, каквито изискват новите технологии, обрича част от работната сила на безработица и нарастващо неравенство. В тази връзка, от огромно значение е повишаването на квалификацията на работната сила, както и усвояването на нови специфични и ключови умения, позволяващи бърза и успешна адаптация на заетите към трансформиращите се работни места.

С оглед осигуряване на възможности за обучение и придобиване на търсени умения на пазара на труда и повишаване на участието в различни форми на обучение и учене през целия живот най-напред ще се проучат и анализират потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация и умения, включително на областно ниво, с цел очертаване на тенденциите в търсенето на пазара на труда и планиране на дейности за адекватен отговор на потребностите на бизнеса. Ще се осигуряват възможности за професионално обучение на работната сила по търсени професии и специалности и по ключови компетентности с оглед справяне с/ограничаване на недостига на кадри с определена квалификация и умения. За осигуряване на високо качество на обучението ще се въведе механизъм за външно оценяване на резултатите от обученията за придобиване на професионална квалификация, финансирани с публични средства, чрез развитие на услугите за обучение на възрастни. Ще продължи ежегодното актуализиране на Националната класификация на професиите и длъжностите 2011 г. с цел своевременно отразяване на динамиката на професионалната и длъжностна структура в страната и до края на 2021 г. ще се осигури ползването на съпоставителни таблици между НКПД 2011 г. и европейската многоезична класификация на умения, компетенции, квалификации и професии (European Classification of Skills, Competences, Qualifications and Occupations ESCO)¹⁸. Това ще подпомогне мобилността на работната сила в Европа и постигането на по-интегриран и ефективен пазар на труда, като се предлага „общ език“ за професиите и уменията, които могат да бъдат използвани от различни заинтересовани страни в областта на заетостта, образованието и обучението.

Приоритетно направление ще бъде осигуряването на повече възможности за обучение и квалификация за лица с ниско равнище на образование или без образование и квалификация с цел интеграция на пазара на труда и превенция на продължителната безработица, социално изключване и бедност. Ще се предлага широк спектър от обучения, като обучения за усвояване на професия, обучения по ключови компетентности, обучения на работното място, стажуване, чиракуване, обучения чрез работа (дуална система на обучение) и др. Участието на тази група лица в обучение ще се насърчава чрез предлагане на нов вид комплексни индивидуализирани обучения за придобиване на базови умения по български език, математика, технологии и природни науки, както и да придобият основни практически умения по избрана професия, които ще им дадат възможност да се включат на пазара на труда. Ще продължи да се прилага комплексен подход, включващ предоставяне на обучения и последващо включване в стажуване и заетост.

Подобряването на качеството на образованието и обучението е приоритет в политиката за образование и обучение както на национално, така и на равнище ЕС. Необходимостта от политики и системи, насочени към осигуряване и повишаване на качеството на образованието и обучението, е широко призната и от секторните политики за балансиране на пазара на труда. Качественото образование е четвъртата цел в новите глобални цели на ООН за устойчиво развитие до 2030 г.

¹⁸ ESCO на практика е речник, който описва, идентифицира и класифицира професии (длъжности), умения и квалификации, приложими за пазара на труда в ЕС и образованието и обучението. Онлайн платформи могат да използват ESCO за услуги като търсене на работа на различни лица на базата на техните умения, както и за предлагане на обучения на хора, които искат да се преквалифицират или да повишат квалификацията си. ESCO предоставя описания на 2 942 професии (длъжности) и 13 485 умения, свързани с тези професии, преведени на 27 езика. Тя ще бъде развита да показва и връзката им с квалификациите, получени в системите за образование и обучение от държавите-членки, както и квалификациите, получени от частни обучителни институции.

В съответствие с Европейските и глобалните цели в областта на образованието и обучението, и като се отчитат динамично променящите се потребности на пазара на труда, ще се работи за прилагане на общоевропейски инструменти за измерване на качеството на ПОО – Европейска рамка за качество на ПОО (EQAVET) и използване на резултатите за управление и финансиране на системата на ПОО в съответствие с Препоръката на Съвета от ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост. Ще се актуализират държавните образователни стандарти и учебните програми с цел повишаване на качеството на учебния процес и осигуряване на съответствие на придобиваните умения с потребностите за успешна професионална реализация и активно гражданско поведение. Повишаването на качеството на обучението изисква реформа на системата на обучение на възрастни в тясно сътрудничество със социалните партньори. Елементи на реформата са актуализирането на съществуващия модел за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, предоставяно от центровете за професионално обучение, подобряване на комуникацията между НАПОО, институциите, предлагащи обучения за придобиване на професионална квалификация и другите заинтересовани страни - работодатели, държавни институции (МТСП, АЗ, НАП, ДАМТН), потребителите на услугата, включително чрез надграждане на информационната система на НАПОО, внедряване на система за партньорска оценка на качеството на ПОО.

Ключов елемент на реформата е разработването и прилагането на нов модел за мониторинг на усвоените компетенции на завършилите професионално обучение чрез външно независимо оценяване на резултатите от обучението с активното участие на работодателите. Моделът ще включва, както изисквания и отговорности към институция/организация, която може да извършва външно оценяване на резултатите, постигнати в процеса на обучение, така и взаимовръзки между обучаващите институции и изпитващата институция/организация. Моделът ще включва и дейности за планиране и изпълнение на политики и услугите за професионално обучение насочени към привеждане на компетенциите (резултатите от учене), включени в държавните образователни стандарти (основа за разработване на учебните планове и учебните програми) в съответствие с потребностите на пазара на труда. За повишаването на качеството на ПОО ще се разработи и приложи механизъм за вътрешен мониторинг, контрол и самооценка на постигнатото качество на ПОО, основано на доказателства, прилагане на училищни индикатори за измерване на напредъка на входа и на изхода на съответния етап и въвеждане на критерии за качество на обучението за придобиване на ключови компетентности. Добрите резултати при прилагането на дуалната форма на професионално обучение определят необходимостта от по-обхватното ѝ прилагане в училищата и тестване на тази форма във висшите училища.

Обучението в условията на пандемия постави нови изисквания към учителите и преподавателите. Развитието на професионалното образование и обучение и на висшето образование са невъзможни без повишаване квалификацията на преподавателите по професионална подготовка, вкл. и на тези във висшите училища, дигитализация на учебното съдържание и прилагане на модерни системи за кариерно израстване. Всяка реформа изисква адекватно финансиране с ежегодно нарастващ финансов ресурс за повече инвестиции в образованието и обучението, подобряване на териториалния обхват и инфраструктура, обновяване на материалната база, актуализиране на възнагражденията на заетите в системата на образованието и обучението.

2. Дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез активиране на неактивните, неравнопоставените групи на пазара на труда (младежи, продължително безработни, хора с увреждания, безработни над 55 г. и др.), рано напусналите системата на образованието и др.

За повишаване предлагането на работна сила ще се прилагат активиращи политики, съобразени с индивидуалните характеристики и потребности, както на икономически

неактивните лица, така и на лицата от неравнопоставените групи на пазара на труда, а също и на всички търсещи работа лица. За ранно идентифициране на индивидуалните потребности на лицата ще продължи 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 ромските медиатори – за насърчаване на активното поведение на пазара на труда на неактивните, вкл. обезкуражените лица, от ромски произход; младежките медиатори – за активиране на младежите от групата NEETs; организаторите на обществено полезен труд, които осъществяват дейности по организиране и провеждане на общественополезен труд, полаган от безработни лица в трудоспособна възраст, получаващи социални помощи; психолозите – предоставящи услуги, самостоятелно или като част от консултантски екип по психологическо подпомагане и мотивиране на безработни лица за активно поведение на пазара на труда и мениджърите на случай, които изпълняват функцията на посредник между лицата и институциите, които предоставят подходящите социални, здравни, образователни и др. услуги.

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. Отдалечените райони ще се обслужват от мобилни офиси и изнесени работни места за предоставяне на посреднически услуги за заетост. При спазване на протиепидемичните мерки ще продължи провеждането на трудови борси, при увеличен брой на специализираните трудови борси. По време на трудовите борси и дните на работодателя неактивните лица могат да преговарят с работодателите без предварителни ангажименти и регистрация.

Младежите са една от най-важните целеви групи на политиката за заетост, както предвид техните характеристики (търсещите първа работа са без професионален опит и трудови навици, част от младежите са с нетърсени от работодателите специалности, или без квалификация и с ниско образование; ниско мотивирани за работа, вкл. предвид получаваната финансова подкрепа от родителите и близките си и т.н.), така и предвид факта, че по време на действие на стратегията по заетостта до 2030 г. те трябва да се подготвят за най-активните си години и в случай, че не са придобили образование, опит и трудови навици, ще пренесат тези проблеми като характеристика на следващата възрастова кохорта, където те ще продължат да се задълбочават. Това налага предприемането на целенасочени и интензивни интегрирани действия, описани в индивидуален план за действие, за включване на младежите в заетост (вкл. стажуване, чиракуване или дуално обучение), обучение и образование с цел недопускане или преодоляване на тяхната неактивност. Действията ще адресират основните проблеми чрез комплексни услуги от различни институции и организации, съобразно компетентностите им. По-конкретно, при ниско равнище на образование – с тях ще се работи за връщане в образователната система за придобиване на (по-висока) образователна степен, за придобиване на квалификация по нова специалност или професия; включване в курсове за професионално обучение; при недостатъчни или при липса на умения ще им се предлага обучение на работното място с ментор; целенасочено неформално обучение; включване в курсове за придобиване на умения. Когато им липсва мотивация ще бъдат мотивирани за активно поведение на пазара на труда, ще бъдат включвани в Ателие за търсене на работа, стажуване и чиракуване, подкрепа от мениджър на случай (кейс мениджър) и достъп до услуги за грижа за деца и възрастни. С продължително безработните младежи се сключва споразумение за интеграция в заетост, с което и младежът поема ангажименти за действие с крайна цел – заетост на първичния пазар или субсидирана заетост. Важно е да се насърчава и мобилността особено за младежите от отдалечени и/или слабо развити региони, в които няма търсене на работна сила, или с цел образование.

С неактивните млади хора ще се работи в следната последователност: идентифициране след обмяна на информация между институциите за статуса и местоположението на лицата, достигане, активиране. Все още високият брой на младежите от групата NEETs продължава да бъде предизвикателство и действията за идентифициране и достигане до тези младежи ще се засилят и разширят. Достигането до всички ще е приоритет, за което ще се използват и дигитални инструменти, социалните и електронните медии, както и изработване на регистър на тези младежи с цел определяне на профила им и предприемане на адекватни мерки за достигане по местоживееене и активиране. В работата си младежките и ромските медиатори и всички специалисти, занимаващи се с дейности по идентифициране, достигане и активиране на неактивни младежи ще могат да използват и практическия Наръчник за достигане и активиране на младежи от групата на лицата, които не са в заетост, образование или обучение (NEETs).

Работата с младите хора ще продължи в контекста на укрепената Гаранция за младежта, съобразно новата препоръка, инициирана от Европейската комисия на 1 юли 2020 г. България ще работи по предложените етапи за прилагане на Гаранцията, а именно:

- Набелязване – определяне на целевата група, наличните услуги и потребностите от умения и осигуряване възможности за превенция чрез системи за проследяване и ранно предупреждение, както и предотвратяване на преждевременното напускане на образователната система;
- Информационни дейности – повишаване на осведомеността, целенасочена комуникация и по-добро достигане до младежите, особено от уязвимите групи;
- Подготовка - използване на инструменти за профилиране с цел изработване на индивидуализирани планове за действие, съветване, насочване и наставничество, повишаване на уменията в областта на цифровите технологии, оценяване, подобряване и валидиране на други умения.
- Предложение – ефикасност на стимулите за заетост и за започване на стопанска дейност (особено по време на икономическата рецесия), приваждане на отправяните предложения в съответствие със съществуващите стандарти, за да се гарантира качество и равнопоставеност, осигуряване на подкрепа и след започване на работа и получаване на обратна информация. В икономически благоприятна среда, в условията на недостатъчно предлагане на кадри, с безработните младежи ще се работи с приоритет за бързо насочване към подходящи за тях работни места или към обучение, търсено от бизнеса. С оглед максимално бързото и качествено отговаряне на търсенето на пазара на труда, както и за минимизиране на неангажирания престой на младежите, образованите/квалифицираните ще бъдат насочвани по „бърза писта“ – приоритетно обслужване и насочване към подходящи работни места. По отношение на неактивните, ниско образованите и продължително безработните младежи качествено предложение рядко може да бъде отправено в рамките на 4 месеца, предвид необходимостта от по-големи усилия за работа с тези младежи, повече време и ресурси – ще се поставя по-голям фокус върху индивидуалната работа с цел постигане на успешен и устойчив резултат.

Работата с младежите ще включва също придобиването на основни, социални и меки умения, както и интензивно предоставяне на наставничество и консултиране. За постигане на индивидуална подкрепа ще се развива партньорството на местно ниво с оглед ранна намеса и предоставяне на гъвкав пакет от услуги.

В неблагоприятна ситуация на пазара на труда ще бъде допустимо отправянето на предложение към младежите, особено от най-неравнопоставените групи, в рамките на до 6 месеца (вместо до 4 месеца). Ще продължи насърчаването за използване на наличните електронни услуги, както и създаването на нови такива.

Включването на системата на образованието следва да е много по-активно, защото превантивните действия винаги са по-ефективни от действията за справяне с ранното отпадане от училище. Намалването на ранното напускане на училище е основен приоритет, защото най-качествено и устойчиво е придобиването на основни умения в училище. Активното провеждане на кариерно ориентиране от ранен етап в училище ще даде посока и мотив за младежите да се образуват. Насърчаването на предприемачеството, вкл. чрез развиване на предприемаческа култура у младите хора, ще е подход за интегрирането им на пазара на труда.

Интеграцията на **продължително безработните лица** на пазара на труда има съществено значение при негативни демографски тенденции и намаляване на работната сила. Сред причините за продължителната безработица са липсата на квалификация и специалност, високата възраст на лицата, както и ниското търсене на труд в по-слабо развитите райони в страната. Ще продължи изпълнението на Препоръката на Съвета на ЕС относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда, фокусът в работата с безработните лица от тази уязвима група ще се постави върху преодоляване на преградите пред заетостта им. Споразуменията за интеграция в заетост, сключвани с продължително безработните лица ще определят отговорностите на търсещото работа лице и трудовия посредник в процеса на намиране на работа и включват конкретни задачи за предоставяне на подходящи, достъпни и качествени комплексни услуги¹⁹ за активно поведение, мотивация за труд, информиране, консултиране, психологическо подпомагане, участие в трудови борси, насочване към започване на работа на субсидирани работни места или към първичния пазар на труда, разнообразни възможности за обучение и квалификация, стажове на реално работно място, чиракуване и др. Ще се развият новите посреднически услуги „Консултация и менторство след започване на работа“, „Мобилно бюро по труда“ и „Семеен и трудов консултант“. Дейността на Центровете за заетост и социално подпомагане ще продължи за ускоряване на прехода от пасивно получаване на социални помощи към заетост за най-отдалечените от пазара на труда безработни лица.

За гарантиране възможностите за заетост на **хората с увреждания** ще продължи прилагането на регламентирани мерки в подкрепа на хората с увреждания и на работодателите на хора с увреждания, чрез ползване на стимули и преференции, в т.ч. разработване и финансиране на програми и проекти за насърчаване на стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания, обезпечени с публичен ресурс. Заетостта в обичайна работна среда осигурява най-бързата социализация за хората с трайни увреждания, като за нейното гарантиране и увеличаване в рамките на Закона за хората с увреждания ще се изпълнява квотата за назначаване на хора с увреждания за работодатели с численост на персонала 50 и повече работници и служители. Ще се субсидират дейности за осигуряване на достъп до съществуващи или разкрити нови работни места за хора с трайни увреждания в трудоспособна възраст; за приспособяване на съществуващите работни места; за оборудване на новите работни места, съобразно нуждите и характера на заболяването на работника или служителя; за квалификация и преквалификация, съответно обучение за професионално и служебно развитие.

Ще продължи да се осъществява финансиране по целеви проекти и програми на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания. Ще се субсидират дейности за разкриване на нови работни места за хора с увреждания за осигуряването на заетост в специализирана работна среда; за строително-ремонтни и обучителни дейности; за технологично обновяване и организационно усъвършенстване на стопанската дейност и др. С дейностите по проектите ще се осигури възможност за подкрепа на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания чрез повишаване на тяхната производителност и конкурентоспособност, както и с оглед повишаване на пригодността за

¹⁹ На база на подписаното през 2019 г. Национално рамково споразумение между МТСП, МОН, МЗ и Националното сдружение на общините в Р България се предоставят комплексни услуги, от компетентността на всяка от институциите за преодоляване на пречките, обуславящи дълготрайната безработица на лицата.

заетост на хората с увреждания в специализирана работна среда и подобряване на тяхната трудова реализация, ще се подпомогне изграждането на подходящи условия на труд за хората с увреждания. Специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания ще продължат да ползват преференции по реда на Кодекса за социално осигуряване и данъчни преференции по Закона за корпоративното подоходно облагане. Ще продължи финансирането на проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания. Ще продължат да се създават условия за осигуряване на защитена заетост, уредена в Закона за хората с увреждания като форма на заетост, осъществявана в Центрове за защитена заетост, и механизъм в подкрепа на трудовата интеграция на хора с множество трайни увреждания, с психични разстройства и/или интелектуални затруднения с цел осигуряване на условия за извършване на продуктивна дейност, платен труд и предоставяне на персонални подкрепящи услуги.

Целите за развитие на социалната пазарна икономика, която се променя към неутрална по отношение на климата и дигитализацията на труда, увеличават възможностите, но и предизвикателствата, пред които са изправени възрастните хора и най-вече към техните умения. С цел повишаване на предлагането на труд е необходимо активиране на безработни лица над 55 годишна възраст и използване потенциала и на лицата в пенсионна възраст. Наред с предоставянето на услуги, съобразени с индивидуалния профил на лицата, за насърчаване на активно поведение на пазара на труда, посредничество по информиране и наемане на работа на свободни работни места в реалния сектор и включване в програми и мерки за обучение и заетост, за тази група е важно продължаване на трудовата активност включително и чрез предоставяне на стимули за фирми, които осигуряват заетост на безработни лица от по-висока възрастова група. Ще се осигурява и подкрепа от психолози за успешни и качествени преходи към заетост и пенсиониране. В условията на пандемия недостатъчните дигитални умения при по-възрастните ограничават не само техните възможности за работа от разстояние, но и ползването на много услуги. Ето защо развитието на уменията ще се осигурява чрез достъп до обучение за повишаване на професионалната квалификация и придобиване на ключови компетентности, включително и чрез индивидуализирани курсове за обучение. Позитивен ефект върху заетостта на по-възрастните лица имат и инвестициите в безопасни и здравословни условия на труд и повишаване на здравната грамотност, поради по-голямата вероятност от заболявания с увеличаване на възрастта. Комплексните мерки, които осигуряват високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място и подходяща работна среда, приспособена към техните потребности, осигуряват възможности за по-дълъг трудов живот.

За устойчивото интегриране на пазара на труда на ниско образованите и нискоквалифицираните лица, вкл. тези от ромски произход, е необходимо да се прилага интегриран подход при отчитане на местните условия, специфики и потребности на хората, живеещи в неблагоприятни условия. Ще се изпълняват дългосрочни програми, осигуряващи достъп до качествени интегрирани услуги (в областта на образованието, заетостта, социалната защита, здравеопазването, жилищното настаняване), позволяващи прилагането на индивидуален подход в зависимост от потребностите на хората на местно ниво и осигуряващи последващ работен ангажимент. Наред с услугите и дейностите общо към безработните, за тази уязвима група ще продължат мерките за активиране, вкл. предоставяне на услуги от ромски медиатори, менторство (обогатяване на услугата “Менторство” – чрез включване на действия, по „джоб карвинг” за групи в неравностойно положение, по-активно включване на работодателя) и наставничество, обучение на работното място, вкл. в социални предприятия, ограмотяване и/или обучения за придобиване на базови умения, дигитални умения, субсидирана заетост, самостоятелна заетост на нискообразованите лица, вкл. от ромски произход. Ще се прилагат и специфични услуги, подкрепящи заетостта на уязвими групи, вкл. консултация и менторство след започване на работа, семеен трудов консултант и др. Партньорството между заинтересовани страни, вкл. с представители на ромската общност на национално и местно ниво, дава добри резултати.

3. Дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез социално включване, подобряване на работоспособността, развитие на социалните услуги

Подкрепата чрез социални услуги играе съществена роля в създаването на среда, в която всички хора могат да участват пълноценно в общността, да реализират своите права и да живеят достойно. В дългосрочен план секторът на социалните услуги ще предлага много нови работни места поради демографските характеристики на населението и очертаващите се социални тенденции.

Социалните услуги за подкрепа на децата и семействата и услугите в областта на дългосрочната грижа за възрастните хора и хората с увреждания се доказаха и ще продължат да бъдат един от най-успешните инструменти за насърчаване на социално включване на тези целеви групи. За разлика от системата от социални услуги в подкрепа на децата и семействата, която се разви по-добре през последните години благодарение на провеждания процес на деинституционализация, развитието на системата от социални услуги за дългосрочна грижа и подкрепа на пълнолетните лица не е в толкова напреднал етап. Грижата и подкрепата за пълнолетните лица, които не могат да разчитат на помощ от близките си, основно се предоставя в социални услуги за резидентна грижа. Налице са множество предизвикателства пред системата, от чието решаване зависи успешното развитие на политиката в областта на дългосрочната грижа и ефективната подкрепа за уязвимите групи. Сред тях са големият брой хора, настанени или желаещи да бъдат настанени в социални услуги за резидентна грижа, недостатъчният брой услуги, които да отговарят комплексно на потребностите на тези целеви групи и неравномерното им разпределение на територията на страната. В България се наблюдава превес на формите на резидентна грижа пред формите на подкрепа в общността. Сред услугите в общността не са застъпени дейностите за подкрепа за живот с интегриран здравно-социален характер и мобилна подкрепа в домашна среда. Също така, недостатъчна е и мрежата от услуги в домашна среда. Сред предизвикателствата пред системата са и недостатъчният и добре квалифицираният персонал, който да предоставя социални услуги. Въпреки немалкия размер на средствата за предоставяне на социални услуги, включително и с европейско финансиране, капацитетът на предоставяните услуги е недостатъчен за удовлетворяване на все по-нарастващите потребности.

Усилията в дългосрочен план са насочени към подобряване на планирането на социалните услуги на национално ниво чрез създаването на Национална карта на социалните услуги, които се финансират от държавния бюджет. Тя ще бъде изработена на база на анализ на потребностите на местно ниво. По този начин държавата ще поеме ангажимент за създаване на пълна мрежа от социални услуги в цялата страна в дългосрочен план. Предвижда се тази промяна да осигури по-добра достъпност на услугите за всички, които се нуждаят от тях.

В дългосрочен план политиката в областта на социалните услуги ще бъде ръководена от приоритетните цели на Закона за социалните услуги: гарантиране на равен достъп до социални услуги, качество и ефективност на социалните услуги, право на всяко лице на подкрепа за живот в домашна среда и в общността, насърчаване на интегрирания подход при осигуряването на подкрепа на лицата и развитие на публично-частното партньорство при предоставянето на социални услуги. Прилагането на закона урежда по нов начин предоставянето, ползването, финансирането, качеството, контрола и мониторинга на социалните услуги като се гарантира правото на социални услуги на всички лица в Р България, които се нуждаят от подкрепа чрез социални услуги. За развитието на системата от социални услуги за дългосрочна грижа ще допринесат и реформите, насочени към деинституционализация на грижата за възрастните хора и хората с увреждания и прехода към услуги в общността.

Технологиите променят фундаментално начина, по който се предоставят и ползват социални услуги и подкрепа. Това ще засегне ежедневната работа на персонала, работещ в сектора, чрез потенциално подобряване на условията на труд и на самата услуга. Ако технологиите могат да поемат дейностите, свързани с по-рутинни грижи, лицата, оказващи подкрепа и грижи, биха могли да предоставят услуги, които изискват наличието на „човешки“ елемент. Помощните технологии могат също така да дадат възможност на хората да станат по-независими и да избегнат настаняването в резидентна грижа. Предвид възможните ползи, които технологиите могат да донесат на уязвимите групи, от съществено значение е секторът на социалните услуги да започне да оценява как да се възползва максимално от тези възможности, като същевременно смекчава предизвикателствата.

Подобряването на работоспособността и уменията на работната сила укрепва нейния потенциал за иновации. В периода на трудоспособна възраст здравето и заетостта на лицата са взаимно свързани и си влияят. От една страна здравето е сред основните фактори, което заедно с компетентността, ценностите, мотивацията и трудовия живот на работещия оказват влияние върху индивидуалната работоспособност на всеки човек. Трудът от своя страна може сериозно да повлияе позитивно или негативно на здравето. В България заетостта на работещите в традиционно рискови икономически сектори е по-висока в сравнение с голяма част от страните в ЕС, вследствие на което по-висок дял работещи са изложени на различни рискови фактори. Висок е и дялът на работещите в условия на стрес (ниска автономност, работа в условията на недостиг на време, сменна работа, удължен работен ден и др.), което определя необходимостта от отделянето на особено внимание на тези фактори. Важна роля в процеса на **запазване и подобряване на работоспособността** има прилагането на проактивни и превантивни мерки от службите за здраве и безопасност при работа, които следва да са насочени към насърчаване на работещите да се грижат за своето здраве и безопасност. Поради тази причина и планираните дейности в областта на здравеопазването са с акцент към укрепване на здравето и засилване ролята на профилактиката като възможност за по-добро здраве и качество на живот. Разширяването на обхвата на профилактичните прегледи създава предпоставки за ранна диагностика и своевременно лечение на хронични и социално-значими заболявания, което способства за намаляване на рисковете от временна неработоспособност или трайно намалена работоспособност и ранно пенсиониране. В тази връзка насърчаването на грижите за здравето като фактор на работоспособността трябва да са насочени и към формиране на здравословни навици, свързани с начина на живот, засягащи храненето, консумацията на напитки, физическата активност, почивката и съня и др.

4. Провеждане на политика по доходите, помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда

В последните години се наблюдава положителна тенденция на повишаване на доходите на българските домакинства, но те остават по-ниски в сравнение със страните от ЕС. Основна цел на политиката по доходите е до 2030 г. да се достигне постепенна конвергенция в равнищата на доходите с другите страни-членки на ЕС, както и да се създадат ефективни механизми за поддържане на социалните баланси и повишаване ефективността на социалната защита на бедните слоеве от населението. Обвързването на доходите с производителността на труда ще доведе до относително нарастване на работната заплата, което обаче ще стане в средносрочен и дългосрочен план. Това е най-сигурният, структурен начин за повишаване на доходите, без да се намали конкурентоспособността на националната икономика.

Повишаването на основните видове доходи в съответствие с постигнатите икономически резултати и подобряването на разпределителните и преразпределителните отношения е особено важно при формирането на политиката по доходите в средносрочен и дългосрочен план. Това означава доходите на населението да се формират на базата на реалните икономически резултати в производствената сфера и финансовите възможности в

бюджетния сектор. Това засяга не само работната заплата във всички сектори на икономиката, но и равнището на пенсиите и социалните плащания. Последните са свързани с ефективното управление и функциониране на съответните пенсионни и социални фондове и подкрепата от страна на бюджета.

Същевременно политиката по доходите ще осигурява адекватна социална защита на бедните и социално слабите слоеве от населението в рамките на съществуващите финансови ограничения и на базата на баланса между гъвкавост на пазара на труда и сигурност на социално слабите, която да ги мотивира за участие на пазара на труда и активно търсене на работа. Ефективността на социалната защита ще се повишава чрез адаптиране на съществуващата система по такъв начин, че средствата да достигат до конкретния адресат - социално слабия, пенсионера и безработния. В системата на социална защита ще бъдат развити механизмите и стимулите за извеждане на социално слабите от тази група и осигуряване на достатъчни собствени доходи. Няма да се допуска задълбочаване на капана на бедността и възпроизводство на начина на живот на социални помощи.

Възможностите за въздействие на държавата чрез политиката по доходите са ограничени. През 2020 г. ЕК направи предложение за Директива на ЕП и на Съвета относно адекватни минимални работни заплати в ЕС. Предлаганата директива предвижда уредба за минимални стандарти и защита компетентността на държавите членки да определят по-високи стандарти, без да се засяга ролята, която държавите членки могат да възложат на социалните партньори, в съответствие с националните традиции и при пълно зачитане на свободата на договаряне на социалните партньори. Директивата ще подкрепя и допълва действията на държавите членки чрез въвеждането на минимални изисквания, които ще се прилагат постепенно.

Обвързването на доходите с икономическите и финансовите резултати е приоритет и обект на договаряне между работодатели и работници на микро равнище. В тази връзка основната цел в средносрочен план е създаване на условия за по-тясно обвързване на трудовите доходи с икономическите резултати чрез няколко основни инструмента: минималната работна заплата, задължителните осигурителни прагове, социалните трансфери, равнището на заплащане в обществения сектор и законовата рамка на договарянето.

Чрез подходящо балансиране на регулиращите механизми може да се постигне по-благоприятна среда, насърчаваща по-силно обвързване на работната заплата с финансовите резултати. Равнището и динамиката на заплащането в обществения сектор като инструмент на политиката по доходите има косвено значение за формирането на доходите. Актуализирането на заплатите в бюджетната сфера ще се провежда при фискална възможност и отчитане на производителността на труда и инфлацията.

Основният инструмент за формиране равнището и динамиката на доходите от труд е системата за договаряне. Ролята на колективното и индивидуалното трудово договаряне като основен механизъм за формиране на работните заплати в предприятията е изключително важна. Държавата като партньор в социалния диалог има възможност за въздействие, но то се осъществява предимно на макро равнище. В предприятията проблемите се решават на двустранна основа между работодатели и синдикати. По законодателен път ще се предоставят повече възможности, но същевременно и отговорности за прякото договаряне между работодатели и синдикати. Основният инструмент за формиране равнището и динамиката на доходите от труд е системата за договаряне.

Дългосрочните цели, които България си поставя, за да гарантира социална закрила и социално включване и намаляване на лицата, живеещи в бедност, са свързани със съчетаването на мерки за достъп до пазара на труда, предоставянето на качествени социални услуги и осигуряването на адекватни доходи за превенция на предаването на

бедността между поколенията и насърчаване на икономически дейности с потенциал за разкриване на нови работни места и постигане на устойчив икономически растеж. В тази връзка ще продължат усилията за подобряване на функционирането и ефективността на системата за социално подпомагане и осъществяване на преход от социални помощи към социални инвестиции в обучение, квалификация и създаване на нови работни места. Предвижда се реализирането на мерки за подобряване на координацията между системата за социално подпомагане и активната политика на пазара на труда и подпомагане на социалната реинтеграция на лицата, които получават социални помощи чрез осигуряване на по-добро финансиране за реализация на програми и проекти в областта на социалното подпомагане.

5. Ефективно управление на свободното движение и миграционните процеси с цел осигуряване на работна сила според потребностите на пазара на труда

България ще разработва и прилага политика в областта на трудовата миграция и трудовата мобилност в съответствие с произтичащите от членството в Европейския съюз ангажименти. Целта е гарантиране на основните човешки и граждански права – както при свободата на движение на хора, така и при трудовата миграция от трети държави.

В областта на свободното движение на работници ще продължи да се прилага правото на Европейския съюз в пълнота и за защита свободата на движение на работници като един от основните принципи, на които се основава Съюзът и условие за безпроблемното функциониране на единния пазар. Ще продължи работата за създаване на по-интегриран европейски пазар на труда, като се отчитат и националните потребности и политики за заетост. Важно е насърчаването на трудовата мобилност в ЕС, тъй като това способства, както за балансиране на пазара на труда в ЕС, така и за успешното развитие потенциала на българския работник на европейския пазар и неговото личностно и професионално развитие, като впоследствие той може да приложи натрупания опит в България при завръщането си.

Посредством Службите по трудови и социални въпроси на МТСП (СТСВ) в държавите - членки на ЕС с най-многобройни български общности, ще продължи работата за гарантиране на техните права при упражняване на правото им на свободно движение и установяване. Тези служби ще продължат да взаимодействат с органите на централната и местната власт на съответната държава - членка и да съдействат на българските граждани да упражняват правото си на свободно движение в ЕС, включително като предоставят консултации и навременна и адекватна информация за условията на труд и живот в приемащите страни, здравното и пенсионното осигуряване и др. СТСВ ще организират на място информационни кампании, трудови борси и кариерни форуми, в съответствие с епидемичната обстановка. В допълнение ще се предоставя информация относно правата в ЕС и лесен достъп до услуги за персонализирана помощ и чрез портала „Вашата Европа - Съвети“ и мрежата Solvit. Службата по трудови и социални въпроси на МТСП в Лондон ще предоставя информация, консултиране и съдействие на българските граждани във Великобритания в сферата на заетостта, миграцията и социалната сигурност.

Същевременно, ще продължи и работата за защита правата на европейските граждани, работещи в България. Важно е повишаването на информираността за правата, предоставени от законодателството на ЕС на европейските граждани, които се движат свободно в рамките на ЕС, включително с цел заетост. Ще се развиват съществуващите и ще се създават и нови по-ефективни канали за комуникация и предоставяне на достъп до информация относно правата и задълженията на работниците на територията на ЕС. По-пълноценно ще се използва обновената европейска мрежа на службите по заетостта EURES, която насърчава мобилността на работната сила в рамките на ЕС и допринася за справяне с недостига на работна сила, трайно незаетите работни места, както и с несъответствията между търсените и предлаганите квалификации. Ще се подобрява

достъпът на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазара на труда.

С цел мотивиране за завръщане на висококвалифицираните български работници обратно в страната ще бъдат предприети действия, включително като се използва мрежата EURES, за повишаване информираността за съществуващите възможности за реализация при новите икономически реалности в страната. Натрупаните знания, опит и умения на тези работници ще даде възможност за ускоряване развитието на българската икономика. В тази връзка ще продължи организирането на информационни кампании и кариерни форуми сред българските общности в чужбина с участието на компетентните институции и работодатели от България.

Политиката по трудова миграция ще бъде насочена основно към осигуряване на балансиран прием на граждани от трети държави в България, при отчитане на националните интереси. На национално ниво ще се работи в посока допълнително улесняване достъпа до българския пазар на труда на квалифицирани граждани на трети държави, които са необходими за развитието на икономиката. Ще продължи сключването на двустранни междуправителствени спогодби за регулиране на трудовата миграция с трети страни при установяване на взаимен интерес. След държавите от Източното партньорство, ще се инициират преговори с държавите от Централна Азия. Също така държави, с които има сключени или са предприети стъпки за сключване на договори в областта на социалната сигурност, могат да бъдат от интерес за сключване на спогодби за регулиране на трудовата миграция между тези държави и България.

На европейско ниво ще продължи активното участие при разработване и прилагане на политиката на Европейския съюз в областта на миграцията, чрез подготовка и приемане на пакет от мерки за отделни категории икономически имигранти, напр. предприемачи, (в т.ч. кодифициране на ниво ЕС на разпоредбите в областта на законната имиграция и др.).

6. Осигуряването на равенство между половете на пазара на труда, създаване на условия за съчетаване на личния и професионалния живот

Един от ключовите принципи, залегнали в Европейския стълб на социалните права, е свързан с равенството между половете. Необходимо е равното третиране и равните възможности на мъжете и жените да бъдат гарантирани и насърчавани във всички области, включително по отношение на участието на пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредък в кариерата. Правото на равно заплащане за достоен труд също е залегнало като важна характеристика на този принцип. В контекста на равните възможности жените и мъжете имат право на равно третиране и равни възможности в областта на заетостта.

Балансът между работа и личен живот, който също е един от принципите на Европейския стълб на социалните права, поставя на фокус правото на родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи, на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за полагане на грижи. За жените и мъжете е важен равнопоставеният достъп до отпуск, за да могат да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи и да се развиват професионално, както и да се насърчават да използват отпуска по балансиран начин.

Въпреки положителните тенденции на пазара на труда в страната през последните години, свързани с намаляване на безработицата и нарастване на заетостта, разликите по пол се запазват. Жените в по-голяма степен от мъжете са ангажирани с полагането на грижи за деца и дългосрочни грижи за възрастни, което е причина за по-дълго отсъствие от пазара на труда и загуба на умения, важни за професионалния живот. Освен това те по-често се наемат на несигурни работни места, както и в дейности, организирани на непълно работно време.

За да се насърчат жените да участват пълноценно и равнопоставено на пазара на труда и да имат перспектива за кариерно развитие ще се развива мрежата от качествени и финансово достъпни грижи в ранна детска възраст и услуги за формалното образование. Достъпните и качествени услуги за дългосрочни грижи също са ключово условие, за да се ограничат бариерите пред заетостта на жените. В условията на пандемия и работа от разстояние и при затваряне на детските ясли и градини, натовареността на заетите жени нараства.

В дългосрочен план ще се реализират мерки за насърчаване на участието на жените на пазара на труда и постигане на по-добър баланс между професионалния и личния живот чрез насърчаване на гъвкавите форми на заетост (използването на схеми на работа от разстояние, гъвкаво работно време или намаляване на работното време, за целите на полагането на грижи). Работодателите ще бъдат насърчавани да реализират фирмени политики за гарантиране на равнопоставеността на жените и мъжете на работното място и недопускането на дискриминация и насилие. Ще се обогатяват мерките за подкрепа на самотните и многодетните родители и за улесняване на техния достъп до пазара на труда и успешно кариерно развитие. Ще се осигуряват качествени и достъпни услуги за отглеждане на деца и дългосрочни грижи за възрастни, насърчаване на работодателите да наемат безработни родители с деца, включване в обучение за осъвременяване на знанията и уменията на родители след отпуск за отглеждане на деца, прилагане на фирмени политики в рамките на колективното трудово договаряне за създаване на благоприятни условия за съчетаване на личния и професионалния живот.

Чрез информационни кампании работодателите ще бъдат убеждавани да приемат социалните разходи като инвестиции, чрез които се реализират не само индивидуални, но и фирмени и обществени ползи. По-широкото прилагане на гъвкавите и новите 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 въвеждане на платен родителски отпуск; ще се реализират насърчителни схеми за участие на бизнеса в програми за изграждане и поддържане на фирмена социална инфраструктура като детски градини, детски кътове и др.

7. Дейности за повишаване търсенето на работна сила в икономически по-слабо развитите региони

Наред с продължаващата подкрепа за инвестиционни проекти в по-слабо развитите райони с висока безработица за компании, получили сертификат за клас инвестиция и данъчните облекчения по реда на ЗКПО, ще бъдат реализирани мащабни мерки за икономическото развитие и повишаване на заетостта в районите с ниска заетост и висока безработица. Изпълнението на Плана за възстановяване и устойчивост ще допринесе като цяло за развитие на регионите в т.ч. чрез приоритета „Свързана България“ за подобряването на транспортната и цифровата свързаност, както и насърчаването на местното развитие, въз основа на специфичния местен потенциал.

Ще се усъвършенства методиката за разпределение по области на средствата от държавния бюджет за активна политика на пазара на труда според равнището на безработица и броя на безработните във всяка област. Ще се увеличат средствата за регионални програми в националните планове за действие по заетостта с акцент върху партньорството на частния сектор за постигане на трайна заетост и устойчиво намаляване на безработицата.

С цел преодоляване на регионалните дисбаланси и неравенства на пазара на труда, ще се насърчава вътрешната мобилност с цел заетост. Насърчаването на трудовата мобилност е приоритет в политиката на пазара на труда, в контекста на непрекъснато растящия недостиг от работна сила в определени региони в страната с оглед балансирано разпределение на работната сила в страната. Мерките за насърчаване мобилността на работната сила, от една страна, ще окажат трайно въздействие върху преодоляване дисбалансите в търсенето и предлагането на кадри, а от друга – ще се осигури балансирано функциониране на пазара на труда и повишаване на нивата на заетостта.

Мерките за градско развитие²⁰, които ще се подкрепят, са техническа инфраструктура за бизнес и предприемачество и развитие на бизнес и индустриални зони, енергийна ефективност и обновяване на жилищни и обществени сгради, ремонт на улици и пътни мрежи между основния град и околните населени места на територията на общината, мерки за управление на трафика, системи за паркиране, интелигентни транспортни системи, развитие и усъвършенстване на обществените системи за градски транспорт, включително инфраструктура за оборудване и нов подвижен състав, алтернативен и по-екологичен транспорт – велосипеди, електромобилност и пътна безопасност чрез превенция и повишаване на осведомеността.

В областта на зелената градска инфраструктура и сигурност в обществени пространства ще се подкрепят дейности за изграждането на обществени зони за отдих и зелени площи, мерки за повишаване на сигурността в градските пространства и пътна безопасност, обновяване на квартали/специфични територии от градовете с неблагоприятни социално-икономически характеристики и създаване на достъпна архитектурна среда. В областта на образователната инфраструктура ще се финансират мерки за предучилищно, училищно и висше образование, детски градини. Предвиждат се още инвестиции в общинското жилищно настаняване, развитие на здравна социална инфраструктура, културна и спортна инфраструктура за масов спорт. В областта на туризма ще се подпомагат дейности за развитието, подобряването, разширяването и социализацията на туристическите зони и свързаната с тях инфраструктура.

8. Дейности за насърчаване създаването на работни места в малките и средните фирми, социалната икономика, икономиката за опазване на околната среда и справяне с екологичните проблеми, стартирането на бизнес в иновативни и с прилагане на новите технологии отрасли

В подкрепа на самостоятелната заетост, вкл. в областта на социалната икономика ще бъдат предприети мерки за стимулиране на предприемачеството на желаещи да стартират стопанска дейност, като бъдат подпомагани и консултирани за развитие и преценка на бизнес идеи, включване в обучения за предприемачески умения в т.ч. умения за социално предприемачество, подкрепа за регистрация на бизнес дейности и др. особено от лица от неравнопоставените групи. Достъпът до финансиране е от решаващо значение за стартиране на бизнес и подкрепата в това отношение ще бъде част от мерките, заедно с продължаваща подкрепа на вече започналите дейност начинаещи предприемачи.

Дейностите за подкрепа за развитието на социални предприятия на местно ниво имат за цел създаването на устойчиви работни места за лица от ромски произход, с акцент върху жените, хора с намалена работоспособност и продължително безработни. Заетите в тези предприятия ще повишават своята квалификация по програми за обучение в т.ч. за придобиване на цифрови умения, валидиране на придобитите умения на работното място в социалното предприятие с цел интегриране на пазара на труда.

Успешното функциониране на социалното предприятие зависи от създадените партньорства, мрежи и клъстери между социалните предприятия напр. за споделено производство и разпространение на продукти. Ще се осигури и подкрепа за повишаване информираността и разпознаваемостта на продуктите на социалните предприятия на пазара. Ще се развива и нормативната рамка на социалната икономика, в т.ч. Закона за предприятията на социалната и солидарната икономика и ще се изпълняват двугодишни планове за действие по социална икономика. Социалните предприятия ползват

²⁰ По новата Програма „Развитие на регионите“ за периода 2021-2027 г. при подбора на проекти ще се дава приоритет на такива, които постигат конкретен икономически ефект върху съответната територия. По първата ос на програмата „Интегрирано градско развитие“ ще подкрепя изпълнението на териториални стратегии за развитието на десет градски общини: Столична, Пловдив, Варна, Бургас, Русе, Стара Загора, Плевен, Видин, Велико Търново и Благоевград. Втората ос подкрепя мерки в още 40 общини в страната с население над 15 000 души всяка.

регистрация сертификат на марка „Продукт на социално предприятие“. Ще се попълва и регистъра на социалните предприятия към МТСП. Чрез специална платформа български социални предприемачи ще могат да се свързват с фирми от други страни в Европейския съюз, които се занимават със социална икономика, за да разменят добри практики.

В този контекст е важно да продължи прилагането на мерки, които въздействат върху видимостта на социалните предприятия, повишават тяхната конкурентоспособност и производителност, за да се постигне ръст на производството и на броя на заетите лица.

Перспектива за развитие създава устойчивото сътрудничество между субектите на социалната и солидарната икономика, централната и местната власт, бизнеса и гражданите. Ключова роля има подкрепата за социалните предприятия във връзка с използването на новите технологии и подобряването на цифровите умения, оборудването за работните места, осигуряването на достъп до пазари и финансиране, както и осигуряване на качествена работна сила.

Важен фактор за развитие на социалната икономика е насърчаването на взаимния обмен на знания, партньорството и осъществяването на делови взаимоотношения между социалните предприятия и другите предприятия.

През настоящото десетилетие ще започне реализацията на новите европейски политики в областта на климата и околната среда, което от своя страна изисква инвестиции и реформи в икономиката на страната. Постигането на целта до 2050 г. Европа да се превърне в първия неутрален континент по отношение на климата е свързано и с определени икономически и социални рискове. За бизнеса е важно ангажиментите на страната по отношение на Зелената сделка да се изпълняват в условията на стабилна регулаторна среда, въз основа на която да планира и осъществява инвестициите си. Ключови икономически европейски политики следва да се адаптират към новата Зелена сделка. Планът за действие за кръговата икономика на Европейската комисия от 2020 г. ускорява прехода към зелена икономика. Планът включва инициативи за целия жизнен цикъл на продуктите - от проектиране и производство до потребление, поправка, повторно използване, рециклиране и връщане на ресурсите обратно в икономиката. Планът за действие е един от важните елементи на Зелената сделка. Целта е да се намалят последиците от потреблението в ЕС и през следващото десетилетие да се удвои делът на кръговото използване на материалите, като същевременно се стимулира икономическият растеж и създаването на нови работни места. Настоящият линеен модел на производство и потребление („добив – производство – потребление - изхвърляне“) не стимулира предприятията да произвеждат по-устойчиви продукти. Политическата рамка за устойчиви продукти ще промени това чрез мерки, с които екологичните продукти се превръщат в правило - мерки във връзка с проектирането на продукти, с предоставянето на повече права на потребителите и с по-устойчиви производствени процеси.

Екологичният преход в икономиката на България ще окаже съществено въздействие върху заетостта в различни сектори, особено в енергетиката и въгледобива. Ще бъдат закрити традиционни работни места, което ще породи безработица и загуба на доходи, както за заетите в засегнатите предприятия, така и за техните семейства. На ниво ЕС е постигнат консенсус, че екологичната и социалната устойчивост са взаимосвързани, тъй като рисковете от влошаването на околната среда и изменението на климата и свързаните с това мерки влияят по различен начин на отделните региони, сектори, работници и групи от населението. Същевременно в много сектори и региони се очаква разкриване на нови работни места, но те няма да неутрализират неблагоприятните въздействия върху заетостта, тъй като последните са съсредоточени в определени региони, където са развити секторите, които ще трябва да претърпят значителна трансформация, за да подобрят опазването на околната среда и да постигнат климатична неутралност. Изменението на климата има значително въздействие върху селското стопанство, рибарството и производството на храни, транспорта, т.е. сектори и дейности със значителен дял в БВП и на България.

За заетите в предприятията, които ще ограничат или реструктурират своята дейност по екологични причини, ще бъдат реализирани програми за информиране, консултиране, професионално ориентиране, обучение, насочване към други свободни работни места или към субсидирана заетост. Въз основа на информацията от прогнозите за потребностите от работна сила в краткосрочен и дългосрочен план, ще се осигури изпреварващо обучение на заетите и на безработните за придобиване на умения, които ще са необходими на бизнеса в бъдеще. Целта е при прехода на пазара на труда търсещите работа лица да бъдат подкрепени с широк спектър от услуги, които осигуряват превенция срещу продължителната безработица и бърза и качествена интеграция в заетост.

За мобилизиране на средствата по ФСП следва да бъдат изготвени териториални планове за справедлив преход за идентифицираните като най-засегнати територии в диалог с ЕК²¹. Плановете ще съответстват на Интегрирания национален план в областта на енергетиката и климата и ще се одобряват от ЕК. В плановете ще бъдат изложени социалните, икономическите и екологичните предизвикателства и ще бъдат представени подробности относно възможностите за икономическа диверсификация, възстановяване на околната среда и преквалификация на работещите в риск от загуба на работни места.

Те ще съдържат социално-икономически профили на областите, варианти на въздействия на прехода в различните аспекти в т.ч.: енергетика, околна среда, икономика, социална сфера и т.н., както и пътни карти с конкретни дейности, мерки, цели, въздействия и измерими показатели за всеки регион. Ще бъдат представени и конкретни инвестиционни проекти, финансирани от ФСП, както и възможностите за допълващо финансиране по стълб две и три от МСП. Ще се изготвят оценки за броя на работните места, които се очаква да бъдат трансформирани и закрити в резултат от прехода, както и за броя на работните места, които се очаква да бъдат създадени в резултат от реализацията на инвестиционните проекти.

В ежегодните Национални планове за действие по заетостта ще бъдат включени конкретни инициативи за насърчаване на професионалната и географската мобилност на основата на обобщените разчети, съдържащи информация за броя и характеристиките на работните места (трансформирани, новооткрити и др.) и за броя и характеристиките на лицата, които се очаква да бъдат засегнати от прехода.

Инициативите ще се финансират от Фонда за справедлив преход (съгласно Доклада за България за 2020 г.²²) и от други национални и европейски източници и ще бъдат насочени към предоставяне на целенасочено трудово посредничество, осигуряване на възможности за обучение и субсидиране заетостта на лицата – приоритетно: за трайно заемане на трансформираните или новооткритите работни места, за заемане на други работни места в рамките на населеното място по постоянно местоживееене на лицата или в краен случай, за намиране на работа в друго населено място на страната.

9. Дейности за насърчаване прилагането на новите форми на труд, подобряване на гъвкавостта и сигурността на работните места, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и развитие на корпоративната социална отговорност

През настоящото десетилетие се очаква социалните, икономическите и технологичните промени да ускорят появата и разпространението на нови форми на труд, които променят

²¹ Предвижда се териториални планове за справедлив преход на областите Стара Загора, Кюстендил и Перник да бъдат изготвени до края на 2021 г., докато плановете на останалите осем области се очаква да бъдат финализирани в началото на 2022 г. Допълнителни региони на ниво NUTS 3 (области), идентифицирани като силно засегнати, са Сливен, Ямбол, Хасково, Бургас, Варна, Ловеч, Габрово, Търговище. За подготовката на териториални планове за справедлив преход за тези области е сключено споразумение с Международната банка за възстановяване и развитие²¹.

²² Приложение Г: Инвестиционни насоки във връзка с фонда за справедлив преход за периода 2021—2027 г. за България

традиционните взаимоотношения между работодателя и служителя. Новите форми на труд, като мобилната работа (работа от разстояние), споделянето на работно място, споделянето на служители и други, предоставят възможност на работодателите и работниците да адаптират времето и мястото на работа към своите нужди, вкл. в условия на извънредна ситуация. Работодателите търсят и прилагат нови форми на труд, които да доведат до запазване на заетостта в условия на влошена икономическа обстановка и до повишаване на производителността на труда, на качеството на труда и конкурентоспособността на предприятията при икономически ръст. Новите форми на труд имат положително въздействие върху производителността и разходите за работно място главно чрез по-малко разходи за работното място, за социална закрила и не на последно място чрез по-ефективно оползотворяване на работното време. Едновременно с това новите форми на труд имат положителни ефекти и за работниците, и могат да помогнат за изграждането на по-гъвкав и приобщаващ пазар на труда чрез осигуряването на заетост на хора в неравностойно положение на пазара на труда, като хора с увреждания, възрастни хора и др. Положителните ефекти на новите форми на труд за работниците включват осигуряване на повече доходи; по-добър баланс между работа и личен живот, възможност сами да избират работата си и др.

Законодателната рамка в областта на трудовите отношения ще гарантира ограничаване на негативните характеристики на новите форми на труд като нерегламентирано работно време, допълнителни разходи за заетите и за защита на техните доходи, права на социално осигуряване, безопасни и здравословни условия на труд, ще се направят изменения и допълнения в нормативната рамка. С нея ще се гарантира сигурността на работниците, като рисковете ще бъдат анализирани на всички равнища – държава, предприятия, общности, работници и служители, с цел предприемането на адекватни мерки. За да се улесни процесът по прилагане на новите форми на труд, регулациите на пазара на труда трябва да подкрепят кариерното развитие, справедливите условия на труд и да стимулират използването на различните видове договори за заетост. Ще се насърчава заетостта на уязвими групи напр. хора с увреждания с използване на новите форми на труд.

Важна роля за практическото прилагане на повечето от новите форми на труд има активизирането на социалния диалог на всички нива и активното включване на социалните партньори.

Обучението и повишаването на капацитета на контролните органи е от съществено значение за ефективното прилагане на новите форми на труд.

При някои от новите форми на труд има опасност от недостатъчна социална защита на работниците (напр. мобилните работници, с прилагане на ИКТ), защото тяхното правоотношение не винаги е уредено като трудово. В случаите когато възлагането на работа е непостоянно и задачите са непропорционално поставяни или не е установен работодател, социалната закрила често е непълна и за ограничен период от време. Наред с това има опити, когато работното място не е в помещения на работодателя, неговите задължения за здравословни и безопасни условия да се прехвърлят върху самите работници.

В различна степен, при някои от новите форми на заетост са налице неблагоприятни условия за реализиране на правото на сдружаване и на представителност на работниците.

Благоприятен ефект върху заетостта ще окаже и изпълнението на дейностите от Стратегията за корпоративна социална отговорност за периода 2019-2023 г. за насърчаване на устойчивото прилагане в страната на прозрачни, социално отговорни управленски и бизнес практики и развитие на политики на социално отговорно управление на предприятията. Корпоративната социална отговорност има доброволен характер, тя е ангажимент на компаниите, публичните структури и гражданските организации и означава, че при управленските си решения и ежедневни действия те отчитат специфичните интереси на клиентите, доставчиците, потребителите, служителите и обществеността, в т.ч. по

отношение на околната среда и на всички други субекти, спрямо които дейността им има отношение. Като основни заинтересовани страни са идентифицирани фирменият мениджмънт, ръководните звена на публичните институции, заетите и служителите. В по-широк обхват се включват и потребителите, корпоративните клиенти и подизпълнители по веригата с тяхната екосистема, социалните партньори, граждански и академични структури, околната среда.

За да бъде по-широко прилагана корпоративната социална отговорност в страната, е необходимо мотивиране, насърчаване и подкрепа за целия спектър от структури, провеждащи последователна политика на прилагане на добрите практики в тази област.

Въпреки, че нараства броят на компаниите, които въвеждат принципите и практиките на корпоративната социална отговорност, ще се прилагат мерки заинтересованите страни, включително малките и средните предприятия, да бъдат насърчавани да прилагат по-широко обхватни, международно признати корпоративни модели и стандарти. Необходимо е също така да се стимулира включването на заинтересованите страни в дейността по въвеждането на принципите и практиките на корпоративната социална отговорност.

10. Дейности за справяне с недеклаирания труд и повишаване на социалната сигурност

За превенция и ограничаване на недеклаирания труд ще се прилагат комплекс от мерки за изсветляване на икономиката в страната, като целта е да се защитят трудовите и осигурителните права на наетите лица и да се създадат условия за лоялна конкуренция между предприятията. Мерките съчетават, както законодателни промени, така и правоприлагащи и информационни дейности. В изпълнение на изискванията на Конвенцията за надомна работа на МОТ се прилага специален вид трудов договор за надомна работа. Той предвижда надомните работници да се ползват от правата, които имат всички други работещи, полагащи труд в помещенията на работодателя. Ще продължи прилагането на трудовия договор за извършване на краткотрайна сезонна селскостопанска работа, който допринася за увеличаване на легалното полагане на труд в селското стопанство. В Кодекса на труда са регламентирани санкции за повторно и системно използване на недеклаиран труд. В процедура по обществени поръчки не може да кандидатства предприятие, в което е установено полагане на недеклаиран труд в предходен тригодишен период.

Ще продължат инспекционните кампании на ИА „Главна инспекция по труда“ и проверките за спазване на изискванията на трудовото законодателство, като при изготвяне на годишния план на ИА ГИТ се отчитат рисковите дейности, където може да има нарушения, свързани с недеклаирания труд. Също така ще продължи провеждането и на специални инспекционни кампании в секторите, където има установени високи нива на недеклаиран труд – туризъм, селско стопанство и строителство. Планира се извършване на последващи проверки в предприятията, където е установено нарушение, свързано с недеклаиран труд. Целта е да се противодейства на повторното и системно извършване на нарушения.

Освен законодателни и инспекционни действия ще продължат и информационните кампании, които целят насърчаване, както на работодателите, така и на работниците да следят за спазване на изискванията на трудовото и осигурителното законодателство. Примери за проведени кампании са: Заплата в плик, с действащ интернет сайт (<https://zaplatavplik.bg/>), който показва ползите от деклариания труд и загубите, които търпи лицето от недеклаиране на труда. Общоевропейската кампания за насърчаване на деклариания труд - #EUforFairWork, в рамките на която са проведени различни информационни дейности.²³²⁴ Информирането и обучението на бъдещите заети лица и

²³ През 2021 г. стартира новата информационна система на АИКБ „Икономика на светло“ (<https://www.ikonomikanasvetlo.bg/>), която дава възможност за задаване на въпроси и подаване на сигнали,

работодатели, докато са още ученици в системата на образованието, относно ползите от декларирания труд и техните трудови права формира култура за спазване на трудовото законодателство. Ще се провеждат и информационни кампании преди началото на сезонната заетост в селското стопанство за популяризиране на едnodневните трудови договори.

11. Адаптиране на работните места и защита на работещите в условия на пандемия

Същественото въздействие на пандемията върху икономиката, заетостта и труда определя необходимостта от разработване и прилагане на специални мерки²⁵ за ограничаване на това въздействие, което изисква нов вид взаимодействие между институциите, социалните партньори, работодателите, работниците и служителите. Мерките ще бъдат насочени от една страна към ограничаване разпространението на пандемията и запазване на заетостта и здравето на работещите по време на епидемичната обстановка, а след нормализиране на обстановката - подкрепа за икономическия растеж и създаване на нови работни места.

Кризите, свързани с вирусни пандемии може и в бъдеще да повлияят на трудовите пазари във връзка с въвеждане на нови процедури и практики за тяхното ограничаване, включително чрез преустановяване на стопанските дейности и работата на предприятията за определен период от време.

Идентифицирането и оценката на рисковете за физическата и психо-социалната работна среда е отправната точка за управление на БЗР, включително по време на вирусни пандемии. Необходимо е работодателите да преразгледат оценката на риска при промяна в работния процес и да отчетат всички рискове, включително тези, които засягат психичното здраве. След актуализирането на оценката на риска следващият етап е да се изготвят планове за действие с подходящи мерки в зависимост от професиите, икономическите сектори и характеристиките на работните места. Една от най-успешните практики за ограничаване на пандемии е прилагането на дистанционна работа. Навреме предприетите мерки от работодателите за адаптиране на дистанционните работни места към спецификите на предприятията ще увеличи степента на подготвеност и превенция в дългосрочен план.

Работниците и служителите с професии, чието упражняване изисква физически контакт с други лица, са изложени на по-голям риск от заразяване с вирусни инфекции. Работещите на първа линия в т.ч. в здравеопазването, образованието, търговията, услугите, част от публичната администрация, полицията и сигурността, обществения транспорт и др. са изложени на по-голям риск. На по-висок риск от заразяване са подложени и лицата включени в субсидирана заетост за извършване на общественополезни дейности в т.ч. дейностите по комунално-битово обслужване; благоустройство на населеното място, саниране на площи, поддържане и опазване на общинската и държавната собственост и др. За тези групи работещи колективните предпазни мерки е необходимо да се допълнят с индивидуални мерки, като например осигуряване на лични предпазни средства. Мерките за повишаване на информираността и ангажираността на работниците и служителите при оценката на рисковете при подобни пандемии и разработването на планове за действия в

свързани с трудово-правните и осигурителни отношения, появи на недеклаирана заетост, консултации за прилагането на новите форми на заетост. Системата дава възможност и за дистанционно обучение по различни теми, касаещи превенцията и борбата с недеклаираната заетост.

²⁴ Кампания „Сивото убива - Твоят глас срещу сивата икономика“ (<http://www.sivotoubiva.bg/>) и мобилното приложение VOX KNSB (налично за Android и Apple) са инициативи на КНСБ срещу сивата икономика за подаване на сигнали за нарушени права като работници и потребители

²⁵ Насоките на ЕС от 2020г. за адаптиране на работните места и защита на работещите при разпространение на корона вирусната пандемия включват превантивни мерки за постигане на безопасно и здравословно връщане на работа след облекчаване на мерките за физическо дистанциране, както и за спиране на преноса на COVID-19. Те са в няколко основни направления в т.ч. оценка на риска и подходящи мерки; ангажиране на работещите; полагане на грижи за работещи лица, които са били болни; планиране и обучение за бъдещето; поддържане на добра информираност.

областта на здравето и безопасността при работа са от ключово значение за ефективното им изпълнение и възстановяване на нормалния работен процес след тяхното затихване.

IV. ОСИГУРЯВАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА 2021 – 2030 г.

1. Финансово осигуряване на изпълнението на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г.

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 и други източници.

Планирането и изпълнението на заложените действия и мерки в Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. ще се осъществява в рамките на програмното бюджетиране, в съответствие със средносрочната бюджетна рамка. Средствата от държавния бюджет се планират ежегодно в тригодишната бюджетна прогноза. Осигуряването на финансиране за изпълнението на политики, произтичащи от основните приоритети на Стратегията при увеличаваща се минимална работна заплата, необходимост от актуализиране на разходите за обучения, за насърчаване на предприемачеството и други дейности, предполага увеличаване на средствата от държавния бюджет. За периода 2020 – 2030 г. се очаква средствата за активна политика на пазара на труда да са в размер не по-малко от 740 млн. лв.

В Националната програма за развитие на България средствата, които са необходими за инвестиции в човешки капитал и насърчаване на заетостта до 2030 г, по области на въздействие, са както следва: предоставяне на услуги за заетост – 1 300 млн. лв., насърчаване на заетостта на уязвими групи на пазара на труда – 3 899 млн. лв., съответствие между потребностите на бизнеса и уменията на работната сила – 2 559 млн. лв. Общо предвидените средства в Програмата са в размер на 7 758 млн. лв.

По отношение на финансирането от структурните фондове средствата за политиката по заетостта за периода 2021 – 2027 г. са около 2 260 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.

Механизмът за възстановяване и устойчивост е най-големият структурен елемент на пакета от стимули Next Generation EU. Той ще осигури безвъзмездни средства и заеми за финансиране на национални мерки за ограничаване на последиците от пандемията и ключови области на политиката на ЕС – прехода към зелена икономика, включително биологичното разнообразие, цифровата трансформация, икономическото сближаване и конкурентоспособността, както и социалното и териториалното сближаване. Плановите, съсредоточени върху реагирането при кризи и подкрепа за институциите да се подготвят за бъдещи кризи, както и политиките за децата и младежите, включително образование и умения, също са допустими за финансиране. България разработи своя План за възстановяване и устойчивост, който ще реализира през следващите години.

Не само през периода на възстановяване на икономиката от въздействието на пандемията, но и след това ще се предприемат мерки за повишаване на ефективността и ефикасността на изразходването на средствата. Изпълнението на заложените цели в политиката по заетостта не може да бъде постигнато без обединяването на усилията на различни

институции в страната. Ще се осигури съгласуваност на изпълняваните дейности, тъй като различни институции ще осъществяват комплексни мерки за 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 дейности в Стратегията. Отговорни в тази насока ще бъдат ключовите институции за успешното изпълнение на заложените цели и дейности в Стратегията 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.

Дейности ще могат да се финансират със средства от новия инструмент „Следващо поколение ЕС“, създаден по предложение на Европейската комисия и целящ устойчиво, съгласувано и справедливо възстановяване на държавите-членки на ЕС от кризата, породена от пандемията с цел създаване на нови работни места, повишаване производителността на труда и развитие на човешкия капитал в страната.

В рамките на следващия програмен период 2021 – 2027 г., България ще разполага със средства за инвестиции по линия на политиката на сближаване в размер на 9 млрд. евро. Целите и приоритетите, изведени в Споразумението за партньорство ще се реализират посредством Програма „Развитие на човешките ресурси“, Програма „Развитие на регионите“, Програма за конкурентоспособност и иновации на предприятията, Програма „Околна среда“, Програма „Транспортна свързаност“, Програма за научни изследвания, иновации и дигитализация за интелигентна трансформация, Програма за образование, Програма „Храни и основно материално подпомагане“, Програма „Техническа помощ“ и Програма за морско дело, рибарство и аквакултури.

Финансовият пакет, от който България може да се възползва по Механизма за възстановяване и устойчивост, като елемент от „Следващо поколение ЕС“ (2021-2024 г.) от Плана за възстановяване на Европа, възлиза на около 6 217 млрд. евро грантове и 4 549 млрд. евро заеми. По Механизма с около 165,7 млн. евро ще се финансират дейности за повишаване дигиталните компетентности на населението и за електронизиране на посредническите услуги за заетост. В рамките на т. нар. инструмент REACT-EU - в подкрепа на преодоляването на последиците от кризата, предизвикана от пандемията и подготовка за екологично, цифрово и устойчиво възстановяване на икономиката, индикативният размер на средствата за България възлизат на 656 млн. евро за 2021 и 2022 г., от които 173,8 млн. евро ще се изразходват за дейности директно насочени към насърчаване на заетостта. По Механизма за справедлив преход (МСП), чиято цел е да гарантира, че няма да има изоставени по пътя на ЕС към климатично неутралност до 2050 г. средствата за България възлизат на 1 178 млрд. евро.

2. Институционално осигуряване²⁶ на изпълнението на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г.

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 има ключова роля при изпълнението на Стратегията по заетостта. В тази връзка то ще развива своя капацитет за разработване, прилагане, мониторинг, оценка на политиките в областта на заетостта и пазара на труда. Ще взаимодейства с останалите институции, ще дава становища и препоръки по повод техни дейности с пряко отражение върху политиката

²⁶ Отговорните институции за изпълнение на Стратегията по заетостта са посочени в Приложение 1.

по заетостта. Ще организира разработването на прогнози в тази област и оценки на ефекта от различните политики.

Държавната икономическа, структурна, финансова, инвестиционна политика, регионалната и в областта на околната среда политика, държавната политика в областта на образованието, здравеопазването, младежта има въздействие върху заетостта, пазара на труда и безработицата. Въздействие има и държавната политика в други сфери или направления на обществения живот, имащи значение за цялостното развитие на страната. Членството на България в ЕС означава не само приемане на съответната нормативна база и финансиране на проекти и програми, но и ангажименти по изпълнението на препоръки, обмен на добри практики, осъществяване на реформи, постигане на по-високи равнища на заетост и икономическа активност на населението, осигуряване на свободно движение на работници и др.

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. Ще се осигури по-добра информираност на гражданите и увеличаване на прозрачността и отчетността в администрацията. Ще се развива интегрираната информационна система на институцията.

Агенцията по заетостта ще извършва нови дейности, с които да отговори на новите икономически и социални потребности и да увеличи пазарния си дял, като обществен посредник на пазара на труда, същевременно работейки за 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, заетите, учащите и работодателите, както и активиране на неактивни лица. Подобряването на цифровите връзки, разширявайки обхвата за обмен на данни и информация, дава възможност на АЗ, други доставчици на услуги и работодатели да си сътрудничат при предоставянето на услуги за интеграция на лицата на пазара на труда. Този подход подкрепя развитието на споделени стратегии за взаимни решения, подкрепящи преходите на пазара на труда и справяне със социалното изключване и изключването от пазара на труда. Така се създава възможност клиентите да получат по-голям избор и персонализирана подкрепа, насърчаваща и самостоятелни действия от търсещите работа и трайна интеграция на пазара на труда. Оптимален ефект от предоставянето на услуги за лицата може да се постигне при партниране между АЗ и други институции и организации, така че да се предоставят услуги на лицата, насочени към постигането на цели, по-обхватни от включването в заетост. Това предполага сътрудничество на АЗ с частни агенции по заетостта; агенции за временна работа; неправителствени организации – доставчици на образование и обучение (както публични, така и частни); доставчици на услуги за социална подкрепа (напр. социално осигуряване, жилищни агенции, здравни услуги); работодателски и синдикални организации; местни общности.

Изграденият капацитет за справяне с пандемията през 2020 г. ще се развива с цел осигуряване на бързи преходи и качествени услуги в условия на рязко увеличаване на входящия поток от безработни, адаптиране на услугите за заетост и подкрепа, така че същите да са едновременно достъпни и съхраняващи здравето, както на търсещите работа лица, така и на служителите на АЗ; адаптиране на посредническите услуги и подкрепа на работодателите в процесите на търсене на работна сила и запазване на заетостта.

В условия на бързо застаряване на населението става все по-важно да се активират определени подгрупи на икономически неактивното население. Активирането и привличането на работната сила, неучастваща в заетост, образование или обучение, както и пенсионери и учащи, с оглед предлагане на бизнеса търсените от него умения, също ще продължи да е първостепенна задача за АЗ.

До 2030 г. се предвижда да се развиват „добрите практики“, свързани с предоставянето на дистанционни посреднически услуги и не само в периоди на извънредна ситуация като:

- Продължаване предоставянето на услуги чрез всички комуникационни канали – телефон, ел. поща, електронно и чрез кратката форма за бърза регистрация („къса писта“) по основни данни на кандидатите, с цел намаляване на преките контакти между служителите и търсещите работни места лица;
- Развитие на електронните услуги за търсещи работни места лица, вкл. за дистанционна и електронна регистрация в бюрата по труда и за подаване на заявление за включване в обучение; развитие на е-борса; въвеждане на дигитален индивидуален план за действие с възможности за пряко информироване от безработното лице;
- Планиране и наблюдаване от трудовите посредници на изпълнението на препоръките в плана за действие дистанционно, чрез всички канали за комуникация и дистанционно насочване на подходящите кандидати за интервю с работодател;
- Разкриване при необходимост на допълнителни /изнесени/ офиси на бюрата по труда за обслужване при увеличен входящ поток от лица за регистрация;
- Продължаване на допълнителното сегментиране на безработните лица за активност на пазара на труда, което подпомага определянето на вида и интензитета на индивидуалната подкрепа;
- Автоматизиране извеждането на профил, чрез съчетаване или напълно интегриране на данните от информационната система на АЗ и оценката на уменията в модул „Личностен профил“, оценка на времето необходимо за реализация на пазара на труда на съответното лице, автоматизирано сравняване на профилите на лицата с профилите на обявените от работодателите свободни работни места, но със запазване на възможностите за експертна преценка и персонални срещи за обратна връзка с потребителите;
- Прилагане на онлайн интервю за работа с работодатели на територията на страната, уеб портал, който да работи като съвременен навигатор на пазара на труда, предоставяне на услуги в рамките на интегрирана система за кариерно ориентиране;
- Развиване на електронните услуги насочени към работодателите, усъвършенстване на подходите за организация на работа на АЗ при различни типове кризи.

Едновременно с предоставянето на услуги за безработни ще се засилва и фокусът върху превенцията на безработицата. Заетите ще трябва да адаптират квалификацията си в среда, характеризираща се с все по-чести преходи и променящо се съдържание на работата. Работещите хора ще търсят сигурен преход, който ще се случва по-често, ако са с подходяща квалификация и с необходимите умения и компетенции. Това налага устойчиво управление на кариерата на заетите лица, поради което АЗ ще продължи да търси сътрудничеството на работодателите, които имат важна роля като партньори на Агенцията в ефективната стратегия за управление на кариерата с отговорност да помагат на лицата да останат заети.

АЗ ще прилага проактивен подход за повишаване на квалификацията на търсещи работни места лица и прогнозиране на потребностите от умения, в тясно сътрудничество със заинтересованите страни на пазара на труда. Проактивният подход ще включва и идентифициране на разрастващите се сектори, търсените професии и осигуряване на подходящо професионално ориентиране на работната сила, вкл. чрез активната работа на кариерните центрове.

Интегрираните услуги, предоставяни от Центровете за заетост и социално подпомагане (ЦЗСП) ще продължат да се осигуряват с цел ускоряване на прехода от пасивно получаване на социални помощи към заетост за най-отдалечените от пазара на труда безработни лица.

Ще се регламентира нормативно предоставянето на интегрираните услуги, включително кадрово, институционално и ресурсно. Ще се предприемат мерки ЦЗСП да извършват информиране не само на безработни, но и изобщо на търсещи работа лица в т.ч. лица с приключила сезонна заетост, завърнали се след работа в чужбина, ранни пенсионери, неработещи по лични или семейни причини и др. Ще се разработи и внедри специализиран интегриран модул, позволяващ обмен на информация за клиентите на АЗ и АСП в реално време.

Предоставянето на повече и по-качествени и ефективни социални услуги от АСП ще повлияе и върху заетостта и осигуряването на повече и по-качествени работни места. Активиране на предоставянето на социални услуги в рамките на интегрирано предоставяне на услуги в ЦЗСП, съвместно с АЗ, ще допринесе за включване на пазара на труда на най-отдалечените от него и намаляване на риска от бедност и социално изключване.

Частните инвестиции и развитието на публично-частното партньорство, ако се осъществят добре, ще помогнат секторът на социалните услуги да приложи иновации и да подобри качеството на услугите.

3. 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 участието на бизнеса, гражданите, социалните партньори, в т. ч. национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите, академичните среди, неправителствения сектор. От особена важност е да се следва общ път за създаване на 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 предприеманите реформи в областта на пазара на труда и квалификацията на работната сила е от първостепенно значение за тяхната ефективност и практическо изпълнение.

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, в т.ч. и от новите инструменти, като Механизма за възстановяване и устойчивост, REACT-EU, Фонда за справедлив преход. 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. 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, както и в контекста на прехода към ниско въглеродна икономика.

Действия ще се предприемат и в контекста на задачите от Националното тристранно споразумение с двугодишен обхват, за възобновяване на преговорите по изработването и приемането на прозрачен механизъм за засилване на договорното начало при определянето на МРЗ за страната, съобразен с Конвенция № 131 на МОТ и надграждането му с процедура за последващо договаряне на минимални заплати по икономически дейности. Споразумението предвижда: стартиране на бипартитни преговори по минималните заплати; отмяна на минималните осигурителни доходи по икономически дейности и групи професии; създаване на работещ механизъм, недопускащ отказа от преговори, на който и да било от участниците в тях; ежегодно бипартитно договаряне на препоръчителен индекс за реален ръст на работните заплати в частния сектор и възможност за диференциация на препоръчителния индекс по сектори, отрасли и браншове, в зависимост от икономическата конюнктура в тях и по настояване на браншовите организации на социалните партньори.

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 причинена от пандемията.

4. Мониторинг и оценка на изпълнението

Мониторингът и оценката на изпълнението на дейностите в рамките на Стратегията 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 заетостта. По-ефективното използване на трудовия потенциал на работната сила в България е основен фактор за възстановяването и поддържането на високо равнище на икономически растеж и повишаването на производителността на труда.

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. Също така ще се използват и новите инструменти за мониторинг на Европейската комисия в т.ч. за мониторинг на изпълнението на Препоръката за укрепената гаранция за младежта и реализацията на Препоръката за интегриране на продължително безработните лица на пазара на труда.

Данни за въздействие на политиката се осигуряват от Националния статистически институт, чрез провеждане на регулярни статистически изследвания и основно от Наблюдението 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 предпочитания при разкриване на нови работни места или наемане на безработни.

Мониторингът на изпълнението на политиката по заетостта ще се осъществява текущо, а оценката на ефектите от изпълнението на различни програми и мерки ще се провежда през определен период от време.

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 метрологическите инструменти ще се предприемат действия за обединяване на данните на информационните масиви с цел интегриране на наличната информация от различните източници и институции. Това ще позволи да се направят задълбочени анализи и по-подробни прогнози. Ще продължи разработването на прогнози с прилагане на разработения български модел и регулярното проучване сред работодателите за потребностите от работна сила.

Ще се развива инструментариума за събиране и предоставяне на данни и информация за пазара на труда за формиране на базите данни за Политиката на пазара на труда (LMPD) на ЕВРОСТАТ и базата данни на Реформите на пазара на труда (LABREF), която се поддържа от Европейската комисия съвместно с Комитета по заетостта. Политиките ще се формират 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 капацитетът на институциите за стратегическо анализиране и прогнозиране на процесите на пазара на труда.

Приложение 1 ОТГОВОРНИ ИНСТИТУЦИИ И ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА

ДЕЙНОСТИ И ИНСТИТУЦИИ	МС	МТСП	МВР МВнР	МФ	МИ	МОН	МРРБ	МЗХГ	МТИТС	МОСВ	МТ	МЕ	ММС	МК	МЗ	АЗ	ИА ГИТ	АСП	АКСУ	НАП	НОИ	АХУ	НАПОО	Организации на работодателите	Организации на работниците	Работодатели (НПО, бизнес), ЦПО
	I. ДЕЙНОСТИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА ЦЕЛИТЕ И ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРИОРИТЕТИТЕ НА СТРАТЕГИЯТА																									
1. Дейности за повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места на база прогнозите за търсенето на работна сила с определени умения, дигитализацията и новите технологии																										
2. Дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез активиране на неактивните, неравнопоставените групи на пазара на труда, рано напусналите системата на образованието и др.																										
3. Дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез социално включване, подобряване работоспособността, развитие на социалните услуги																										

4. Провеждане на политика по доходите, помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда																															
5. Ефективно управление на свободното движение и миграционните процеси с цел осигуряване на работна сила според потребностите на пазара на труда																															
6. Осигуряване на равенство между половете на пазара на труда, създаване на условия за съчетаване на семейния и професионалния живот																															
7. Дейности за повишаване търсенето на работна сила в икономически по-слабо развитите региони																															
8. Дейности за насърчаване създаването на работни места в малките и средните фирми, социалната икономика, икономиката за опазване на околната среда и справяне с екологичните проблеми, стартирането на бизнес в иновативни и с прилагане на новите технологии отрасли																															
9. Дейности за насърчаване прилагането на нови форми на труд, подобряване на гъвкавостта и сигурността на работните места, осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и развитие на корпоративната социална отговорност																															
10. Дейности за справяне с недеklarирания труд и повишаване на социалната сигурност																															
11. Адаптиране на работните места и защита на работещите в условия на пандемия.																															
II. ОСИГУРЯВАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА																															
1. Финансово осигуряване на изпълнението на Стратегията																															

2. Институционално осигуряване на изпълнението на Стратегията																									
3. Развитие на индустриалните отношения и социалното партньорство																									
4. Мониторинг и оценка на изпълнението на Стратегията по заетостта																									

Приложение 2 СПИСЪК С ПОКАЗАТЕЛИ ЗА МОНИТОРИНГ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА

Мониторингът включва, както показатели за проследяване на постигнатия напредък в изпълнение на заложените цели в Стратегията по заетостта, така и показатели по отделните дейности на Стратегията.

При изготвяне на ежегодни доклади за мониторинг на изпълнението на Стратегията по заетостта и степента на постигане на заложените цели ще се изчислява, както абсолютен, така и относителен прираст на показателите на постоянна и на верижна база. По този начин ще се отчита постигнатия напредък при реализирането на дейностите в Стратегията.

2.1. Показатели, въз основа на които се проследява постигнатия напредък в изпълнение на заложените цели в Стратегията по заетостта.

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Коефициент на икономическа активност, 15 – 64 г.	%	НСИ	тримесечно годишно
Коефициент на заетост, 20 – 64 г.	%	НРС, НСИ	тримесечно годишно
Коефициент на заетост, 55 – 64 г.	%	НРС, НСИ	тримесечно годишно
Коефициентът на безработица, 15 – 74 г.	%	НРС, НСИ	тримесечно годишно
Относителен дял на лицата на 15 – 29 навършени години, незаети и неучастващи в образование и обучение от населението на същата възраст	%	НРС, НСИ	тримесечно годишно
Вариация на коефициента на заетост (15 – 64 г.) по статистически райони	%	НРС, НСИ	тримесечно годишно

2.2. Показатели, въз основа на които се проследява постигнатия напредък в изпълнение на дейностите в Стратегията по заетостта.

- Дейности за повишаване качеството на работната сила

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Население на възраст 15 – 64 годишна възраст по степен на образование	брой	НСИ	годишно
Относителен дял на рано напуснали образование и обучение лица, 18 – 24 г.	%	Евростат	годишно
Относителен дял на лицата участващи във формално и неформално образование, и обучение, 25 – 64 г.	%	Евростат	годишно
Относителен дял на лицата завършили висше образование, 30 – 34 г.	%	Евростат	годишно
Заети лица по степен на образование, 15 – 64 г.	брой	НРС, НСИ	тримесечно годишно
Относителен дял на населението, притежаващо основно или по-високо ниво на цифрови умения	%	Евростат	годишно
Недостиг на работна сила в промишлеността	%	НСИ	тримесечно годишно
Регистрирани безработни лица включени в обучение за придобиване на ключови компетентности	брой	АЗ	месечно, годишно
Регистрирани безработни лица включени в обучение за професионална квалификация	брой	АЗ	месечно, годишно

- Дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез активиране на неактивните, неравнопоставените групи на пазара на труда (младежи, продължително

безработни, хора с увреждания, безработни над 55 г. и др.), рано напусналите системата на образованието и др.

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Икономически активно население (работна сила), 15 – 64 г.	брой	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Коефициент на икономическа активност, 15 – 64 г. ²⁷	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Коефициент на заетост, 55 – 64 г.	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Коефициент на младежка безработица, 15 – 29 г.	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Разлика между общия коефициент на заетост и коефициента на заетост за хората с увреждания	%	Евростат	годишно
Наети лица на работа за определен период от време поради невъзможност да намерят постоянна работа, 15 и повече навършени години	%	НРС, НСИ	годишно
Коефициентът на безработица, 15 – 74 г.	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Коефициент на продължителна безработица (над 1 г.)	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Лица извън работната сила, желаещи да работят, 15 – 64 г.	брой	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Обезкуражени лица, 15 – 64 г.	брой	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Относителен дял на лицата извън работната сила, желаещи да работят от общия брой на икономически неактивните лица, 15 – 64 г.	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Относителен дял на лицата на 15 – 29 навършени години, незаети и неучастващи в образование и обучение от населението на същата възраст	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Регистрирани безработни лица намерили работа в резултат от трудово посредничество	брой	АЗ	месечно, годишно
Регистрирани безработни лица включени в заетост по: мерки, програми и схеми по П РЧР	брой	АЗ	месечно, годишно
Неактивни лица, регистрирани в ДБТ като безработни, в резултат от работата на младежките и ромските медиатори	брой	АЗ	месечно, годишно

• Дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез социално включване, подобряване на работоспособността, развитие на социалните услуги

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Регистрирани безработни лица консултирани индивидуално от мениджър на случай	брой	АЗ	месечно, годишно
Относителен дял на лицата извън работната сила, желаещи да работят от общия брой на икономически неактивните лица, 15 – 64 г.	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно

• Дейности на политиката по доходите, помощите и обезщетенията за стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Компенсации на един нает	%	НСИ	годишно
Индекс на разходите на работодателите за труд	%	НСИ	годишно
Производителност на труда	%	НСИ	годишно
Капан на безработицата ²⁸	%	НСИ	годишно

²⁷ Показателите в bold измерват степента на постигане на националните цели залегнали в Стратегията.

Относителен дял на безработните лица, получаващи обезщетение за безработица от броя на лицата с регистрацията в бюрата по труда до 12 месеца	брой	A3	месечно, годишно
--	------	----	------------------

- Дейности за осигуряване на равенство между половете на пазара на труда, създаване на условия за съчетаване на личния и професионалния живот

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Разлика в коефициента на заетост при жените и мъжете (20 – 64 г.)	п. п.	Евростат	годишно
Разлика между относителните дялове на работа на непълно работно време при жените и мъжете	п. п.	Евростат	годишно
Разлика в заплащането между жените и мъжете	%	Евростат	годишно

- Дейности за повишаване търсенето на работна сила в икономически по-слабо развитите региони

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Вариация на коефициента на заетост по статистически райони	%	НРС, НСИ	тримесечно, годишно
Равнище на безработица по области	%	A3	месечно, годишно
Безработни лица включени в Регионални програми за заетост	брой	A3	месечно, годишно

- Дейности за насърчаване създаването на работни места в малките и средните фирми, социалната икономика, икономиката за опазване на околната среда и справяне с екологичните проблеми, стартирането на бизнес в иновативни и с прилагане на новите технологии отрасли

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Заети лица в микропредприятията	брой	НСИ	годишно
Заети лица в малките предприятия	брой	НСИ	годишно
Заети лица в средните предприятия	брой	НСИ	годишно
Персонал зает с научноизследователската и развойна дейност - общо	брой	НСИ	годишно
Персонал зает с научноизследователската и развойна дейност - изследователи	брой	НСИ	годишно

- Дейности за насърчаване прилагането на новите форми на труд, подобряване на гъвкавостта и сигурността на работните места, и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и развитие на корпоративната социална отговорност

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Наети лица на непълно работно време	брой	НСИ	тримесечно, годишно
Наети лица на временна работа	брой	НСИ	тримесечно, годишно
Дял на лицата работещи от вкъщи	%	НСИ	тримесечно, годишно

28 Индикаторът се изчислява за едно самостоятелно живеещо лице без деца, с доход 67% от средната работна заплата в индустрията и услугите.

- Дейности за справяне с недекларирания труд и повишаване на социалната сигурност

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Наети лица без договор	брой	НСИ	тримесечно, годишно

- Адаптиране на работните места и защита на работещите в условия на пандемия

Показатели	Мерна единица	Източник на данни	Периодичност
Работници и служители получили подкрепа за запазване на работните места в условия на пандемия	брой	НОИ/АЗ	тримесечно, годишно