

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

---

**АКТУАЛИЗИРАНА  
СТРАТЕГИЯ  
ПО ЗАЕТОСТТА НА  
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**2008 - 2015 година**

**(Приета от Министерския съвет на 30 април 2008 г.)**

**София, 2008 г.**

# СЪДЪРЖАНИЕ

<b>Въведение</b>	<b>3 стр.</b>
<b>I. МЕЖДИННА ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА ЗА ПЕРИОДА 2004-2007 г.</b>	<b>5 стр.</b>
1.1. Макроикономическо развитие	5 стр.
1.2. Демографски тенденции	7 стр.
1.3. Икономическа активност и заетост	8 стр.
1.4. Безработица	11 стр.
1.5. Трудови възнаграждения и производителност на труда	14 стр.
1.6. Изпълнение на заложените цели в Стратегията по заетостта за периода 2004-2007 г.	17 стр.
<b>II. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ, ПОДЦЕЛИ И НАПРАВЛЕНИЯ НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2008-2015 г.</b>	<b>23 стр.</b>
2.1. Основни предизвикателства на пазара на труда	23 стр.
2.2. Стратегически цели и направления на Актуализираната стратегия по заетостта 2008-2015 г.	24 стр.
2.3. Институции на пазара на труда	30 стр.
<b>III. ЗАДАЧИ ПО ОСНОВНИ НАПРАВЛЕНИЯ</b>	<b>34 стр.</b>
<b>3.1. ПОЛИТИКА ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ РЪСТ И РАБОТНИ МЕСТА</b>	<b>34 стр.</b>
3.1.1. Макроикономически политики за устойчив икономически растеж и заетост	34 стр.
3.1.2. Насърчаване на предприемачеството и подобряване на средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес	35 стр.
3.1.3. Провеждане на политика по доходите, насочена към стимулиране на заетостта	38 стр.
3.1.4. Намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда	39 стр.
3.1.5. Управление на трудовата миграция	41 стр.
3.1.6. Модернизирване на институциите на пазара на труда и укрепване на социалното партньорство	43 стр.
<b>3. 2. АКТИВИРАНЕ НА ОБЕЗКУРАЖЕНИТЕ И НЕАКТИВНИТЕ И ЕФЕКТИВНА ИНТЕГРАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА</b>	<b>47 стр.</b>
3.2.1. Активни и превантивни мерки на пазара на труда, подкрепящи интеграцията на пазара на труда и активиране на предлагането на труд	47 стр.
3.2.2. Социални услуги и социално подпомагане за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици	51 стр.
3.2.3. Повишаване на въздействието на данъчната и осигурителна системи за нарастване на икономическата активност чрез развитие на осигурителна система	53 стр.
<b>3.3. ОСИГУРЯВАНЕ НА ГЪВКАВОСТ И СИГУРНОСТ ПРИ УТВЪРЖДАВАНЕ НА ПОДХОД КЪМ РАБОТАТА, ОСНОВАН НА „ЖИЗНЕНИЯ ЦИКЪЛ”</b>	<b>54 стр.</b>
3.3.1. Повишаване на гъвкавостта на пазара на труда, съчетана със сигурност (flexicurity )	54 стр.
3.3.2. Насърчаване на подход към работата, основан на „жизнения цикъл” и по-добро съвместяване на професионалния с личния и семейния живот	56 стр.
3.3.3. Насърчаване и разпространение на иновативни форми на организация на работа и на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда	59 стр.
<b>3.4. ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ПОДКРЕПА НА ПРЕХОДА КЪМ ИКОНОМИКА, ОСНОВАНА НА ЗНАНИЕТО</b>	<b>61 стр.</b>
3.4.1. Подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието	61 стр.
3.4.2. Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението	62 стр.
3.4.3. Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда	64 стр.
3.4.4. Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот	66 стр.
<b>IV. ПРИЛАГАНЕ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2008-2015г.</b>	<b>68 стр.</b>
4.1. Финансово осигуряване на изпълнението на целите на Актуализираната стратегия по заетостта	68 стр.
4.2. Институционални задължения за изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта	68 стр.
4.3. Мониторинг и оценка на изпълнение на Актуализираната Стратегията по заетостта	69 стр.
4.4. Показатели за мониторинг и оценка на изпълнението на Стратегията по заетостта	71 стр.

## ВЪВЕДЕНИЕ

В качеството си на пълноправен член на ЕС от 1 януари 2007 г. Република България се включи в изпълнението на обновената Лисабонска стратегия. Разработена бе Националната програма за реформи (2007-2009 г.) и през 2007г. бе подготвен първият доклад за изпълнението ѝ. Одобрената от Европейската комисия през октомври 2007 г. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” (2007-2013 г.) осигурява на България още един - допълващ инструмент на Общността за финансиране на политиките, насочени към развитието на човешките ресурси в областта на образованието и обучението, развитието на пазара на труда и социалното включване. Това са само част от дейностите, чрез които България се присъедини към Европейския социален модел.

В областта на политиката по заетостта и пазара на труда България има значителен опит в разработването и реализирането на стратегически документи. Приетата през 2004г. Стратегия по заетостта на Р България се очерта като ключов стратегически документ, определящ задачите и насочващ усилията на всички заинтересовани страни на пазара на труда към намаляване на равнището на безработица, повишаване на икономическата активност на населението и нарастване на трудовия потенциал на работната сила в страната. Посредством ежегодно реализираните, финансово обезпечени със средства от държавния бюджет, национални планове за действие по заетостта и в условията на устойчив икономически растеж, е постигнат значителен напредък в изпълнението на целите и приоритетите на Стратегията по заетостта.

През 2007 г., в рамките на проект, финансиран от Европейската комисия, бе направена междинна оценка на постигнатото до момента в контекста на приключването на първия етап от изпълнението на Стратегията. Отчита се най-голям напредък по отношение изпълнението на средносрочните цели - намаляване равнището на безработица, намаляване броя на обезкуражените лица и плавно повишаване на заетостта. В други области положителните промени са по-ограничени в сравнение с целите на Лисабонската стратегия: икономическата активност на населението е все още относително ниска, съществен ръст на коефициента на заетост е налице едва през 2007г., а производителността на труда е все още ниска спрямо тази в европейските страни. Въпреки безспорните успехи, които бяха постигнати по отношение на стабилния икономически растеж и развитието на пазара на труда, е необходимо реформите 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.

В условията на наблюдаваните значителни промени в икономиката и на пазара на труда, характеризиращи се с повишено търсене на труд, нови изисквания към знанията, уменията, адаптивността и мобилността на работната сила, се очерта необходимостта от обновяване на Стратегията по заетостта и разработването ѝ за по-дълъг период 2008 - 2015г. Актуализираната стратегия е изготвена на база извършената оценка и анализ на пазара на труда. Повишеното търсене на труд постави въпроса за наличие на достатъчно добре образована, мотивирана и качествена работна сила. Негативните демографски тенденции, които се наблюдават през последните години, ще продължат да се задълбочават, като това изисква мерки, за да не се ограничава икономическия растеж. Намалението на населението в трудоспособна възраст и ръстът на населението в надтрудоспособна възраст обуславя в дългосрочен план по-високи равнища на зависимост и може да окаже значителен натиск върху устойчивостта на публичните финанси.

Предмет на Актуализираната стратегия е не само подобряването на функционирането на пазара на труда, но най-вече увеличаването на инвестициите в човешките ресурси, устойчивото макроикономическо развитие, генериращо повече и по-качествени работни места с цел повишаване на заетостта, производителността на труда и социалното включване. В резултат ще се осигурят условия за реализиране на Европейския социален модел, за социална кохезия, а също така и за устойчиво развитие в България. Действията и задачите са планирани с оглед процесите на глобализация и застаряване на населението. В Актуализираната стратегия е определена нова визия и стратегически цели.

Изпълнението на целите е обвързано и ще бъде подкрепено от Националната програма за реформи и оперативните програми по Националната стратегическа референтна рамка, чиито цели са постигнати на по-големи нива на заетост, подобряване на качеството и производителността на труда и укрепване на социалната и териториална 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.

Целите и визията на Актуализираната стратегия по заетостта също са в съответствие с Националната конвергентна програма, която предвижда мерки, насочени към увеличаване предлагането на труд, гъвкавостта и мобилността на работната сила. Увеличаването на предлагането на труд е предпоставка за по-висок икономически ръст и устойчиво икономическо развитие на страната.

Реализирането на Актуализираната стратегия по заетостта на България се вписва в изпълнението на европейската общностна политика за изпълнение на обновената Лисабонска стратегия, съобразно Интегрираните насоки за растеж и заетост и препоръките от пролетните Европейски съвети. 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 заетост и Европейската комисия, както и посредством индикаторите за отчитане на напредъка по изпълнение на националните програми за реформи.

Актуализираната стратегия по заетостта за периода 2008-2015 г. е структурирана в четири основни части:

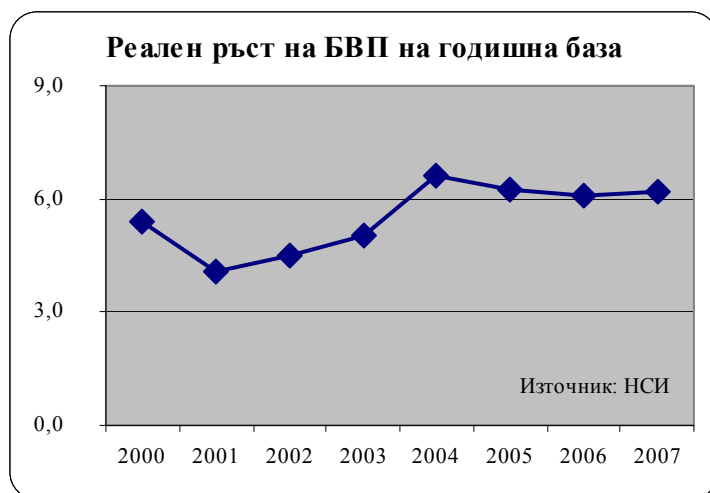
В първата част е представен социално-икономически анализ на текущото състояние, в контекста на изпълнението на заложените цели в Стратегията за заетост за периода 2004 - 2007 г. Това е основа за очертаните предизвикателства, които ще определят насоките на политиката по заетостта и политиката за развитие на човешките ресурси до 2015 г. Във втората част са представени стратегическите средносрочни и дългосрочни цели на политиката за заетост, формулирани са основните направления, в които следва да се осъществяват мерки и действия за изпълнение на целите. Съдържанието на направленията е конкретизирано в следващата трета част. Последната част е посветена на прилагането и отчитането на Стратегията.

# I. МЕЖДИННА ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА СТРАТЕГИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА ЗА ПЕРИОДА 2004-2007 г.

Значителните реформи по време на предприеждинителния процес допринесоха за положителното развитие на макроикономическата среда и доведоха до повишаване на икономическата активност и заетост на работната сила.

## 1.1. Макроикономическо развитие

За периода 2004-2007 г. **брутният вътрешен продукт (БВП)** нараства реално с над 6% годишно. През 2007 г. темпът на растеж възлезе на 6.2%. Потенциалният БВП<sup>1</sup> на България нараства с високи темпове, като за 2006 г. неговият темп на растеж е 5.1%. За периода 2007-2010 г. се очаква потенциалният растеж на БВП да се ускори до около 7.5% годишно.<sup>2</sup> Най-съществен принос за нарастването на потенциалния БВП се очаква от страна на капитала (поради високата инвестиционна активност и постепенното набиране на скорост на усвояването на европейските фондове), а като втори по големина фактор се очертава общата факторна производителност (ОФП).



Основен принос за растежа на **брутната добавена стойност (БДС)** има най-големият икономически сектор - **услугите**, който осигурява над 70% от растежа на общата добавена стойност. Финансите и търговията са най-динамичните отрасли от този сектор през разглеждания период. Нарастването на финансовото посредничество се определя от високата кредитна активност на търговските банки и задълбочаването на финансовото посредничество, а при търговията

то се дължи основно на повишената покупателна способност на населението.

От 2005 г. темпът на нарастване на **индустрията** се ускорява, като достига 14% през 2007 г. **Строителството** е сред най-бързо развиващите се сектори на икономиката, като през последните четири години растежът на добавената стойност е над 10% и постепенно се ускорява до 16.9% през 2007 г. Голямото търсене на недвижима собственост е сред основните причини за динамичното развитие на строителството. **Промишлеността** също допринася положително за растежа на добавената стойност. Основен двигател на растежа през периода 2004 – 2006 г. са продажбите за износ, които увеличават дела си в общите продажби с около 3 процентни пункта и достигат 42.1% през 2006г. През 2007 г. нараства делът на продажбите на вътрешния пазар. Това се дължи най-вече на по-ниския износ на метали и горива, повлиян от световната ценова динамика.

<sup>1</sup> Показателят измерва възможния обем от стоки и услуги за определен период от време в даден географски район, който може да се достигне при условие, че производствените фактори се използват максимално, но без да се предизвиква инфлационен натиск.

<sup>2</sup> Източник: Агенция за икономически анализи и прогнози, Конвергентна програма (2007 – 2010) на РБългария, ноември 2007 г.

През разглеждания период **селското стопанство** има отрицателно въздействие върху растежа на БДС.

### Ръст на брутна добавена стойност

Показатели	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006	2007 г.
<b>БДС - индекс на физическия обем, предходна година = 100</b>	105,0	103,9	105,4	104,2	<b>104,8</b>	<b>105,3</b>	<b>106,6</b>	<b>106,3</b>
Селско и горско стопанство	89,7	100,3	104,7	97,7	<b>102,3</b>	<b>90,5</b>	<b>99,0</b>	<b>70,3</b>
Индустрия	111,1	104,1	104,7	105,7	<b>104,1</b>	<b>104,7</b>	<b>107,8</b>	<b>114,0</b>
Услуги	106,4	104,7	105,9	104,7	<b>105,7</b>	<b>108,3</b>	<b>107,1</b>	<b>107,5</b>

Източник: НСИ

По отношение на крайното използване, основен фактор за увеличаването на БВП през периода 2004 - 2007 г. е **вътрешното търсене**.

**Инвестициите** са основен източник на икономически растеж, допринасяйки с по около 6 процентни пункта за периода 2005 - 2006 г. и 6.8 процентни пункта през 2007 г. Един от най-атраktivните икономически сектори<sup>3</sup> за инвеститорите е търговията, където инвестициите са се удвоили и достигат дял от 17.1% през 2006 г. при 14.7 % през 2004г. Много висок е ръстът на инвестициите и в селското стопанство, за което има принос и усвояването на средства по програма САПАРД. През 2007 г. най-много инвестиции са привлечени в операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност и бизнес услуги. С висок темп нарастват и капиталовите разходи в преработващата промишленост и производството на електроенергия. Делът на общите инвестиции в БВП достига 36.8% през 2007 г.



Крайните **потребителски разходи** на домакинствата ускоряват реалния си темп на растеж от 5.9% през 2004 г. до 9.5% през 2006 г. За 2007 г. темпът им на нарастване отчита забавяне до 5.3%.

През последните години дефицитът по текущата сметка на платежния баланс нараства значително поради дефицита във външната търговия. През 2007 г. дефицитът по текущата сметка достигна 21.5% от БВП, като се очаква да се задържи на подобни нива и в средносрочен план. Основните фактори за това са високото инвестиционно търсене, притокът на капитали (основно

ПЧИ), изплащането на дивиденди и друг доход върху направените инвестиции в страната, динамиката на доходите и заетостта. Запазването на относително висок дефицит по текущата сметка в средносрочен период отразява процесите на повишаване на производствения капацитет, поради което не застрашава макроикономическата стабилност и потенциала за растеж на икономиката. Провежданата строга фискална политика, с

<sup>3</sup> Анализът на инвестиционната активност по отрасли е направен въз основа на данни за придобитите дълготрайни материални активи.

бюджетен излишък се очаква да въздейства ограничаващо по отношение на дефицита на текущата сметка. Такъв ефект се очаква и в резултат на предприетите мерки от БНБ за увеличение на минималните задължителни резерви на търговските банки на 12% от септември 2007 г. Финансовата сметка покрива изцяло дефицита по текущата сметка. Притокът на ПЧИ достигна рекордните 6.1 млрд. евро през 2007 г. Присъединяването към ЕС, добрият инвестиционен и бизнес климат, политическа и икономическа стабилност на страната са в основата на привличането на ПЧИ.

През 2007 г. инфлацията надхвърли стойностите, регистрирани през последните години. Средногодишната инфлация за 2007г. е 8.4%. Ускореният растеж на цените се дължи на неблагоприятните климатични условия в страната и на високите международни цени на храните и енергийните носители. Увеличаването на цените при неенергийните нехранителни стоки и услуги се дължи на нарасналото платежоспособно търсене на домакинствата, финансирано както от по-високите реални доходи на населението, така и чрез подобрения достъп до кредитен ресурс. Вероятно върху динамиката на цените оказва влияние и присъединяването на страната към ЕС, където ценовото равнище е по-високо.

Благоприятният **бизнес-климат** е ключов фактор за постигане на растеж и разкриване на нови работни места в икономиката. Поддържането на устойчив растеж следва да остане приоритет и занапред. Това предполага и бъдещо развитие по посока подобряване на бизнес-климата. Нарастването на инвестициите ще продължи да има пряка връзка с общото макроикономическо развитие и разкриването на нови работни места.

**Очакванията** за развитието на пазара на труда се основават на следните основни допускания:

- през следващите години ще се запази макроикономическата стабилност в страната и системата на паричен съвет;
- ще се запази устойчивият и висок темп на растеж на българската икономика;
- членството в ЕС ще допринесе допълнително за устойчивото развитие на българската икономика, както и за поддържане на висока инвестиционна активност в страната, включително и чрез относително висок приток на преки чужди инвестиции;
- провежданите структурни реформи в българската икономика ще допринесат за повишаване на общата факторна производителност в страната,
- негативни последици за българската икономика, и в частност за пазара на труда, е възможно да настъпят при по-нататъшно забавяне на развитието на американската икономика и навлизане във фаза на рецесия.

## 1.2. Демографски тенденции

През последните години се формира трайна тенденция на намаляване на броя на **населението в страната**. В резултат от социалните и икономически промени в условията на живот настъпиха съществени изменения в демографското поведение на населението, които доведоха до отрицателен естествен прираст. Броят и възрастовата структура на населението оказват ключово влияние върху предлагането на труд в страната. По данни на НСИ, към края на 2007 г. постоянното население на България е 7 640 240 души, като за последните 16 години то е намаляло с около 1 млн. Според прогнози на Евростат се очаква населението на страната към 2015 г. да достигне около 7 130 хил. души или в рамките на следващите 9 години то да намалее още с около 545 хил. души. Намалението в броя на населението се дължи от една страна на отрицателния естествен прираст, а от

друга страна на външната миграция. Естественият прираст през последните няколко години е отрицателен, като стойността на коефициента варира около 5 ‰<sup>4</sup>.

**Населението на възраст 15-64** навършени години към края на 2006 г. е 5 322 628 души или 69.3 % от цялото население. Броят на населението в този възрастов интервал само за две години е намалял с 0.6 % или с 34 393 души. Тази тенденция ще се задълбочи в бъдеще, като според прогнози на Евростат населението в този възрастов интервал средногодишно ще намалява с около 1 %. Това от своя страна ще доведе до намаление на неговия дял от общия брой на населението в страната до 67.5 % през 2015 г. В същото време, делът на хората над 65-годишна възраст ще нарасне от 17.3 % през 2006 г. до 19.6% през 2015 г. Тези негативни тенденции ще доведат до влошаване коефициента на възрастова зависимост и при условие, че те се задълбочат, в бъдеще биха могли да доведат до значителен натиск върху социално-осигурителната система.

#### Пазар на труда

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Население в трудоспособна възраст	брой	5546.0	5416.2	5386.4	5308.1	5305.0	5282.8	5237.8	5198.2
	годишен прираст (%)		-2.3	-0.6	-1.5	-0.1	-0.4	-0.9	-0.8
Икономически активни лица	брой	3333.6	3328.5	3297.6	3232.3	3275.8	3278.9	3376.3	3447.9
	годишен прираст (%)		-0.2	-0.9	-2.0	1.3	0.1	3.0	2.1
Заети лица	брой	2768.4	2666.7	2707.0	2784.3	2876.4	2945.2	3071.7	3208.8
	годишен прираст (%)		-3.7	1.5	2.9	3.3	2.4	4.3	4.5
Безработни лица	брой	566.8	663.9	592.4	449.1	399.8	334.2	305.7	240.2
	годишен прираст (%)		17.1	-10.8	-24.2	-11.0	-16.4	-8.5	-21.4
Обезкуражени лица	брой	410.4	367.0	402.7	434.5	392.6	344.5	270.5	205.4
	годишен прираст (%)		-10.6	9.7	7.9	-9.6	-12.3	-21.5	-24.1

По данни от Наблюдение на работната сила, НСИ

### 1.3. Икономическа активност и заетост

По данни на НСИ икономически активното население на възраст 15 – 64г. нараства с 5.6 % за периода 2003-2007г. Коефициентът на икономическа активност на населението<sup>5</sup> за същия период е 66.3 % или с 5.4 процентни пункта повече спрямо 2003 г. Този показател е с около 4 процентни пункта по нисък от стойността на показателя за ЕС 27, който е около 70%. Коефициентът на икономическа активност е 70.6% за мъжете и 62.1% за жените. Налице е висок дял на лицата извън работната сила. Около 18% от тези лица желаят да работят, но не търсят работа по различни причини в т.ч.: лични и семейни ангажименти; болест или увреждане; имат професия или специалност, която не е търсена от работодателите; ниско образование, липса на квалификация, умения или трудов опит и др. Около 1/3 от обезкуражените лица не са работили никога. Всички лица от тези групи са трудов резерв, който при наличие на голям брой свободни места и адекватна политика за активиране могат да се включват към текущото икономически активно население. За 2007 г. броят на обезкуражените лица е 205.4 хил., като спрямо 2003 г. техният брой е намалял над два пъти. Следователно, е налице напредък по отношение на заложените в Стратегията цели за преодоляване на ниските нива на икономическа активност и намаляване на големия брой обезкуражени лица.

<sup>4</sup> Разлика между ражданията и умираанията на 1 000 души от средногодишния брой на населението

<sup>5</sup> Източник: Национален статистически институт (Наблюдение на работната сила). Данните са за възрастовия интервал 15-64 навършени години.

През последните години се наблюдава устойчива тенденция на нарастване броя на заетите лица в страната. За 2007 г. броят на заетите на възраст 15 и повече навършени години е средно 3252.6 хил., като наблюдаваното увеличение спрямо 2003 г. е с 14.7 % или 417.9 хил. лица. Наред с устойчивия икономически ръст и провежданата активна политика на пазара на труда, за нарастване на регламентираната заетост допринесе и намалението на данъчната и на социално-осигурителната тежест.

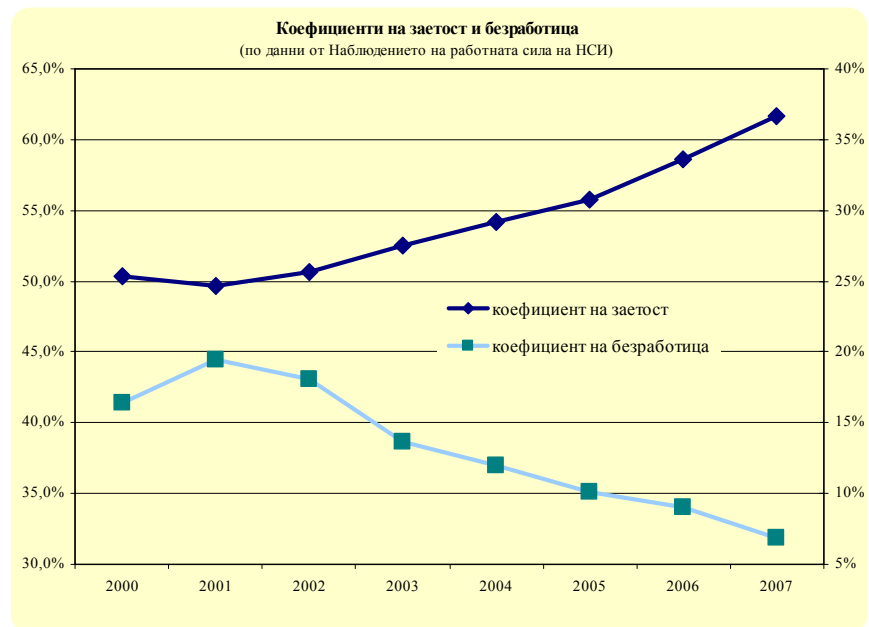
**Коефициентът на заетост** за възрастовия интервал 15-64г. през 2007 г. е 61.7 %, с 9.2 процентни пункта повече спрямо 2003 г. Коефициентът на заетост при мъжете е нараснал с 10 процентни пункта от 56 % през 2003 г. до 66 % през 2007 г., докато при жените той е нараснал с 8.6 процентни пункта от 49 % до 57.6 %. Въпреки увеличението, което се наблюдава през последните години по отношение на общия коефициент на заетост, той е все още с около 3 процентни пункта по-нисък в сравнение със средната стойност за Европейския съюз и с около 7 пункта по-нисък от Лисабонската цел от 70%.

Коефициентът на заетост при младежите (15-24 г.) за 2007 е 24.3%, като прирастът спрямо 2003 г. е сравнително нисък - с 3.6 процентни пункта. Броят на заетите младежи за разглеждания период се е увеличил с около 8%.

Значително увеличение се наблюдава в равнището на заетост сред лицата на възраст 55-64 г. Коефициентът на заетост се е увеличил с 12.5 процентни пункта - от 30 % през 2003 г. до 42.6% през 2007 г. Коефициентът на заетост при жените през 2007 г. е 34.5% и е със 17.3 процентни пункта по-нисък от коефициента на заетост при мъжете (51.8 %). Положително влияние за нарастване на

равнището на заетост и намаляване на разликата в заетостта между половете оказва целенасочената и последователна активна политика на пазара на труда за запазване на трудовата активност с повишаване на възрастта, както и законодателните промени по отношение увеличаването на възрастта за пенсиониране. Тези фактори ще продължат да оказват по-голямо влияние върху заетостта на жените в по-високите възрастови групи. Необходими са целенасочени политики за повишаване адаптивността на по-възрастните работници към новите изисквания на работодателите.

Равнището на заетост в значителна степен зависи от степента на завършено образование или липсата на такова, както и от притежаването на професионална квалификация. През 2006 г. коефициентът на заетост сред лицата с висше образование е 70.4 %, при тези със средно образование е 61.1 %, с основно образование - 23 %, а с начално и по-ниско - 8.6 %. Важен е фактът, че равнището на заетост сред лицата със средно образование с придобита професионална квалификация (67.4 %) е доста по-високо от лицата, които са със средно общо образование (49.9 %). Това поставя въпроса за промени в системата за образование за съобразяване с потребностите на пазара на труда.



През 2006 г. само 1.3 % от хората на възраст от 25 до 64 г. са участвали в обучение или са повишили своето образователно равнище. Средно за ЕС 27 този показател е 9.6 %, а Лисабонската цел е достигане на равнище на участие от 12.5% през 2010г. Данните в тази насока са силен аргумент за създаване на по-добри условия за включване на повече лица в учене през целия живот.

Частният сектор генерира все повече нови работни места. За периода 2003-2006 г. броят на заетите в частния сектор се е увеличил с 22 % (от 1843.8 хил. до 2250.2 хил.). Продължаващото реструктуриране на икономиката и реформата в държавната администрация за периода 2003 - 2006 г. водят до намаляване на броя на наетите лица в публичния сектор с 12.4 % Делът на заетите в обществени предприятия от всички заети лица е намалял със 7 процентни пункта (от 34.6 % - 2003 г. до 27.6 % - 2006 г.).

Делът на наетите на непълно работно време продължава да бъде много нисък (около 2 % от общия брой на заетите лица), като сред причините за това се ниското почасово заплащане, високите транспортни разходи до работното място, ниските социални осигуровки при непълен работен ден и др.

Въпреки устойчивото повишаване на заетостта, през последните години се наблюдава тенденция на намаляване броя на самостоятелно заетите лица - през 2006 г. те са 246.1 хил. или с 9.4 % по-малко от 2003 г. За разглеждания период най-голям прираст, от почти 30% (423.7 хил.), се наблюдава при наетите лица в частни предприятия. Броят на работодателите за същия период е нараснал с 23 % до 122.7 хил. Според доклад на Световната банка<sup>6</sup> през 2007 г. България е на 46-то място по възможности за правене на бизнес от общо 178 страни, като през 2006 г. тя е била на 54 място. Сред основните предимства на страната са: лесния достъп до кредитиране, защита на инвеститорите и възможности за наемане на достатъчно работници. Все още откриването и закриването на стопанска дейност в България е сравнително трудно и отнема много време.

Структурата на заетите лица по икономически сектори е относително постоянна през последните години. През 2006 г. най-много са заетите в сектор „Услуги” (1 785.7 хил.) - 57.4 % от заетите в страната. Следва сектор „Индустрия” - 1072.1 заети, с относителен дял 34.5 % и „Селско, ловно, горско и рибно стопанство” - 252.2 хил. души, с относителен дял 8.1%. През последните години се наблюдава тенденция на намаляване броя на заетите лица в селското стопанство и ръст на заетите в индустрията и услугите. Това е резултат от реструктурирането на икономиката, като заетостта се увеличава в по-високопроизводителни сектори за сметка на секторите с по-ниска производителност. За периода 2003-2006 г. броят на заетите лица в индустрията е нараснал с 15.3 %, докато ръстът в услугите е 10.4 %. За същия период броят на заетите лица в сектор „Селско, ловно, горско и рибно стопанство” е намалял с 11.8 %. В два от отраслите на индустрията: добивна промишленост и производство на електроенергия, газ и вода се наблюдава намаляване на броя на заетите лица съответно с 8% и 2%, докато в други два: строителство и преработваща промишленост се наблюдава увеличаване на заетостта съответно с 52 % и 10 %. Сред основните причини е развитието на строителството и свързаните със строителството сектори от преработващата промишленост. Наблюдава се експанзивно развитие на бизнеса с недвижими имоти и ново строителство на жилища, бизнес сгради и туристически обекти. В сектора на услугите най-динамично развиващите се отрасли са търговията, туризмът, финансовото посредничество, посредничеството при операции с недвижими имоти и предоставянето на бизнес услуги. Най-висок е прирастът на заетите в отраслите “Търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството”, “Операции с недвижими имоти и бизнес услуги” и “Финансово

---

<sup>6</sup> Doing business 2008

посредничество и операции с недвижими имоти и бизнес услуги”. Преките чуждестранни инвестиции са сред основните фактори за нарастване на заетостта в посочените отрасли. За периода 2003-2006 г. в България са влезли преки чуждестранни инвестиции на стойност 12.1 млрд. евро. За периода януари-август 2007 г. преките чуждестранни инвестиции достигат 3.4 млрд. лв. (12.7 % от БВП).

Преразпределението на заетите от селското стопанство и добивната промишленост към предоставянето на различни услуги, търговията и туризма доближава все повече структурата на заетостта в страната към тази на развитите страни от ЕС. Положителен е фактът, че през последните години се наблюдава стабилизиране и дори нарастване на броя на заетите в отрасли и дейности, които са по-високотехнологични и с по-голям дял на добавена стойност в общата стойност на продуктите като машиностроене и електротехническа промишленост.

#### 1.4. Безработица

Заедно с увеличаването на заетостта в страната от 2002 г. се наблюдава процес на постоянно намаляване на равнището на безработица в резултат от развитието на икономиката и активната политика на пазара на труда. През последните две години броят на лицата, включени в субсидирана заетост намалява, следователно ускореното намаление на безработицата се дължи преди всичко на откриването на голям брой работни места от частния сектор.

Заложената в Стратегията по заетостта цел за ограничаване на безработицата и намаляване на нейното равнище под 10% (до края на 2010 г.) е изпълнена. Това показват данните за безработицата и от двата източника на информация за пазара на труда (НСИ и Агенцията по заетостта),

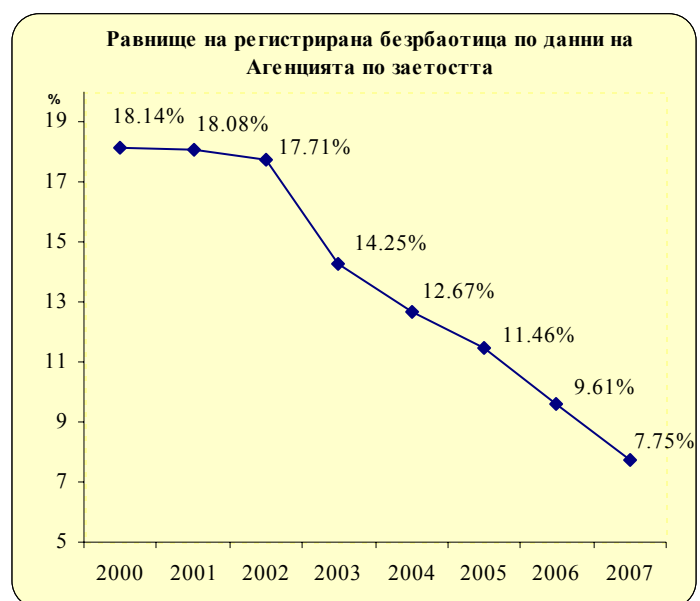
През 2007 г. равнището на безработица, по данни на НСИ, продължава да намалява и достига 6.9 % средно за годината при средно за ЕС равнище за 2007г. от 7.1%.

Тези тенденции се наблюдават и съгласно данните от административната статистика на АЗ. Средногодишният брой на

безработните, регистрирани в бюрата по труда, през 2007 г. намалява до 286 980 души. Това е с 45.7 % по-малко в сравнение с 2003 г. Равнището на безработица също бележи трайна тенденция на намаление и е 7.7 % през 2007 г.

В изпълнение на заложената цел в Стратегията по заетостта 2004-2010 г. за осигуряване на нов старт<sup>7</sup> на безработните над 25 г. в рамките на 12 месеца от регистрацията им, през 2006 г. такъв старт е осигурен на 28.7 % от безработните над 25 г.

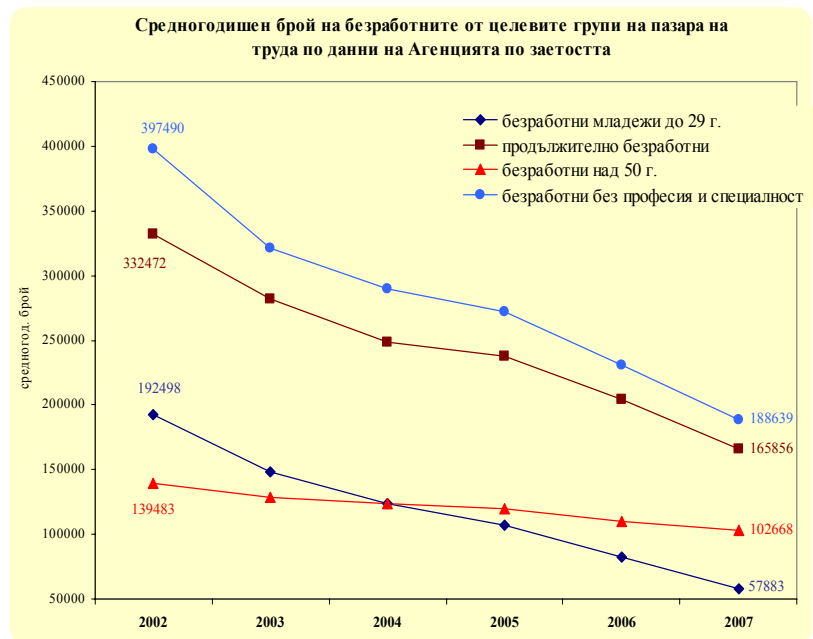
Положителни тенденции се наблюдават и в структурата на безработните по пол, продължителност на безработица, възраст и образование. Безработицата намалява и при жените и мъжете, но безработните мъже намаляват с по-висок темп в сравнение с жените. Равнището на безработица при жените намалява от 13.2% през 2003 г. на 7.3 % през 2007 г., а това при мъжете от 14.1 % през 2003 г. на 6.5 % през 2007 г. Съгласно административната статистика на АЗ, регистрираните безработни жени също намаляват, но с по-нисък темп в



<sup>7</sup> Под формата на включване в обучение или заетост

сравнение с мъжете, което предопределя по-високия им относителен дял в общата съвкупност на безработните.

Наред с общото намаление на безработицата от 2002 г. се наблюдава намаление и на дълготрайната безработица в страната - по данни на НСИ равнището ѝ намалява от 8.9% през 2003 г. до под 5.0% през 2007 г. За четири години средногодишният брой на продължително безработните, регистрирани в бюрата по труда, намалява около два пъти (до 165 856 души през 2007 г.), което до голяма степен се дължи на провежданата активна политика по отношение на тази група безработни. Изпълнена е целта за осигуряване на участие на



най-малко 25% от продължително безработните лица в активни мерки и програми. През 2006 г. от всички продължително безработни лица 35.6 % са включени в обучение или заетост в рамките на активни мерки и програми. Въпреки значителното намаление на броя на продължително безработните, техният дял нараства - от 53.3% през 2003 г. на 57.8 % през 2007 г. за сметка на намалението на дела на останалите групи безработни, които са с по-кратък престой без работа. Все още високият брой и дял на продължително безработните показва, че те не са сред предпочитаната работна сила от работодателите и за тях са необходими действия и мерки на активната политика на пазара на труда.

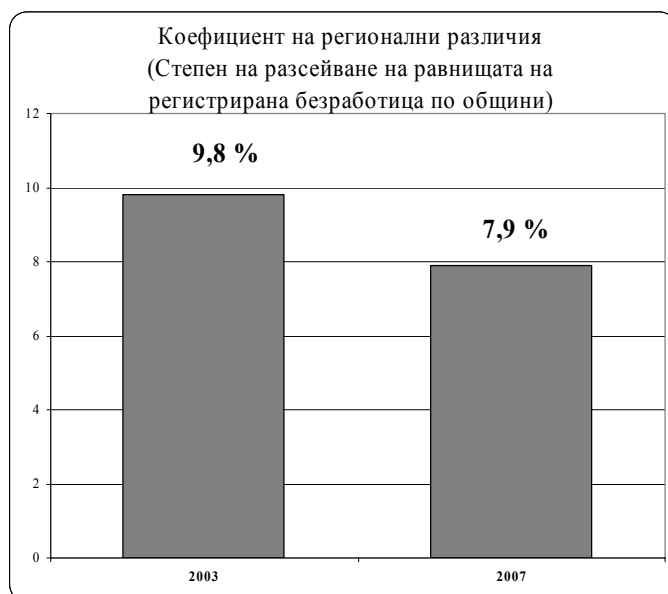
Най-проблемните групи във възрастовата структура на безработните са младежите и възрастните безработни. Равнището на безработица намалява и при двете групи, като по-конкретно при младежите на възраст от 15 до 24 г. от 28.2 % през 2003 г. се понижава до 15.1% през 2007 г. Голяма част от младежите на възраст от 15 до 24 г. все още учат, не работят и не търсят активно работа, поради това показателят съотношение на безработните младежи към икономически активните младежи дава по-ясна представа за младежката безработица в страната. Този показател също намалява - от 7.5 % през 2004 г. на 5.6 % през 2006 г. Регистрираните безработни младежи до 29 г. също намаляват над 2 пъти в сравнение с 2003 г. и през 2007 г. са 57 883. Делът им също намалява до 20.2% през 2007 г. Положителната динамика в броя и дела на безработните младежи се дължи както на повишеното търсене от работодателите, така и на разширените възможности за повишаване пригодността им за заетост в рамките на различни програми и мерки за обучение и за субсидирана заетост. В изпълнение на заложената цел в Стратегията по заетостта 2004-2010 г. за осигуряване на нов старт на безработните младежи в рамките на 6 месеца от регистрацията им, през 2006 г. на 27.3 % от безработните до 24 г. е предложен нов старт под формата на заетост или обучение.

Безработицата при възрастните лица също намалява, макар и с по-ниски темпове в сравнение с общото намаление на безработицата. Според административната статистика на АЗ, броят на безработните над 50 години намалява в сравнение с 2003 г. с 20.3 % и достига

102 668 лица през 2007 г. За намаляването на безработицата сред тази възрастова група допринесоха и активните мерки и програми, насочени към насърчаване на заетостта сред възрастните безработни. Същевременно се наблюдава тенденция на нарастване на дела им, който през 2007 г. достига 35.8% от общия брой на безработните. Нарастващото търсене на труд не се отразява в еднаква степен на безработицата сред различните групи лица, като безработните над 50 г. са една от най-засегнатите групи в тази насока, поради което те намаляват с по-ниски темпове.

По-високата квалификация и образование са предпоставка за по-голяма адаптивност към изискванията на трудовия пазар, което се потвърждава и от данните за равнището на безработица по образование. По данни на Агенцията по заетостта, безработните с висше образование са значително по-малко през 2007г. - само 6.3 % от всички регистрирани безработни. Със средно образование са 32.0%, а повече от половината от регистрираните безработни в страната са с основно и по-ниско образование През последните години в образователната структура на безработните се наблюдава намаление в абсолютния брой на безработните от всички групи. Намаляват и относителните дялове на безработните с висше и средно образование, единствено делът на безработните с основно и по-ниско образование нараства от 57.2 % през 2003 г. на 61.7 % през 2007 г. Нарастването на дела на безработните с ниско образование започва през 2004 г. - след намаляване на обхвата на активната политика на пазара на труда. Това показва, че безработицата сред по-ниско образование се влияе както от търсенето на нискоквалифициран труд от фирмите, така също и от активната политика на пазара на труда. Изменението в активността и трудовия статус на лицата с висше и със средно образование се влияе преди всичко от повишаването на търсенето на труд в реалната икономика.

Регистрираните безработни хора с увреждания също намаляват. През 2007 г. средногодишният им брой е 14 414, като намалява в сравнение с 2003 г. с 9.4%. Относителният им дял в общата съвкупност на безработните е сравнително малък – 5.0%. За повишаване на възможностите за заетост и подобряване качеството на живот на безработните с трайни увреждания ключово значение имат активните мерки и програми, подпомагащи тяхната квалификация, устройването им на работа и стартирането на собствен бизнес.



По данни на НРС през 2007 г. равнището на безработица намалява във всички райони на планиране в сравнение с 2003 г., като по-високо от средното за страната то остава в Северозападния, Северния централен и Североизточния райони за планиране. По данни на административната статистика на АЗ през 2007 г. в 9 области равнището на регистрирана безработица е по-ниско, а в останалите 19 области е по-високо от средното за страната. Запазва се тенденцията в София-град да се отчита най-ниското равнище на безработица - едва 1.8%, а в Област Търговище най-високото - 16.7 %. През 2007 г. в сравнение с 2003 г. равнището на безработица намалява във

всички области, като продължава да се движи в широки граници в отделните области, но на по-ниски нива от 2003 г. Стандартното отклонение на равнището на регистрирана

безработица между отделните области през 2007 г. е 3.5% при 5.5% през 2003 г. Освен развитието на икономиката, за намаляване на регионалните различия допринася и адекватната политика в тази насока. За намаляване на безработицата в 13-те най-бедни общини в страната през 2005 г. и 2006 г. се реализира Програма „Преодоляване на бедността”. През периода 2004-2006 г. се прилагат и 32 регионални и браншови програми за обучение и заетост, а през 2007 г. се реализират 10 нови регионални програми.

### 1.5. Трудови възнаграждения и производителност на труда

За периода 2002-2007 г. се отчита слаб ръст на реалната **производителност на труда** в България. Според данни на Евростат, през 2002 г. равнището на производителност на труда в българската икономика е само 33.0% от средното за Европейския съюз. През 2006 г. стойността на този показател достига до 36.4 %, като за 2007 г. се очаква да нарасне до 37.3%. Темповете, с които България се доближава до средните за ЕС равнища на производителност, не са достатъчно бързи и през отделните години се движат от 0.3 до 0.7 пункта на година. Единствено през 2007 г. се очаква приближение от 1.4 пункта. Това потвърждават и данните на Националния статистически институт, според които реалният ръст на производителността на труда общо за икономиката<sup>8</sup> в България не надвишава 4 пункта на годишна база. Реалният ръст на производителността на труда е 2.0% през 2003 г., 3.9% през 2004 г., 3.4% през 2005 г. и 2.9% през 2006 г. и 3.3% през 2007 г.

За разглеждания период реалните темповете на нарастване на производителността на труда са по-високи от тези, с които нарастват реалните разходи за труд на бизнеса. Това се потвърждава от стойността на показателя „реално нарастване на единица разходи за труд”<sup>9</sup>. Според данните на Евростат, той остава отрицателен за целия период (с изключение на 2003 г.): 1.2 % през 2003 г., - 4.0 % през 2004 г., -1.3 % през 2005 г. и -3.4 % през 2006 г. Основна причина за това е намаляващият дял на работните заплати, социалните осигуровки и другите разходи за труд в обема на произведения в икономиката продукт. Данните сочат, че за целия период делът на тези разходи в БВП не превишава 35%, като е налице ясна тенденция на намаление - от 34.7 % през 2003 г., 33.4 % през 2004 г., 33.1 % през 2005 г. до 32.2 % през 2006 г. Това равнище е значително по-ниско от средното за ЕС-27, където делът на разходите за труд е в рамките на 50 % от БВП.

Реалната производителност на труда обаче изостава от темповете, с които нарастват работните заплати. Причина за това е устойчивият номинален ръст на трудовите възнаграждения на наетите. След 2003г. средната работна заплата в икономиката



<sup>8</sup> Производителността на труда е измерена като БВП на един зает по съпоставими цени на един зает по данните от Националните сметки;

<sup>9</sup> Реалното нарастване на единица разходи за труд представлява растежа на съотношението между компенсациите за наетите (разходи на работодателя за заплати, социално осигурителни вноски и други) и производителността на труда (БВП в текущи цени на един зает в икономиката).

нараства между 6.1 % и 11.3 %, и през 2006 г. достига близо 360 лв. (при 273 лв. през 2003 г.). Заплатите в частния сектор нарастват по-бързо, отколкото тези в обществения, като през миналата година съотношението между средната работна заплата в частния сектор и тази в обществения е вече 76 % при 68 % през 2003 г. През 2007 г. доходите в страната са с ускорен темп на нарастване на годишна база. Средната работна заплата в икономиката се повиши с 19.7% в номинално и 10.4% в реално изражение през 2007 г. спрямо предходната година. Основен принос за това има частният сектор на икономиката, където заплатите са нараснали реално с 21.8%. Производителността на труда също се повишава през разглеждания период (с 3.3%), но по-бързото увеличение на работната заплата води до повишаване на реалните разходи за труд на единица продукция за първи път през последните години. Високият номинален ръст на работните заплати доведе до покачване на общите разходи за труд на работодателите с близо 15.8% (съответно с 16.7% в индустрията и 15.9% в сектора на услугите) през 2007 г. спрямо 2006 г.

Високите темпове, с които растат номиналните работни заплати и сравнително стабилната инфлация за периода определиха реален ръст на средната заплата от 3.7% през 2003 г., 0.8% през 2004 г., 5.4% през 2005 г., 3.6% през 2006 г. и 10.4% през 2007 г., като те изпревариха реалната производителност с над 7 процентни пункта през 2007 г. при 0.7 пункта през 2006 г. и близо 2 пункта през 2003 г. За целия период 2003-2007 г., единствено през 2004 г. реалната производителност надвиши ръста на средната работна заплата с 3.2 пункта.

Принос за високия ръст на доходите има провежданата в последните години политика по отношение на минималната работна заплата. Размерът на минималната работна заплата нараства от 110 лв. през 2003 г. до 220 лв. през 2008 г., с по-бързи темпове от ръста на средната заплата за икономиката. По този начин съотношението ѝ със средната работна заплата нараства от 40.2 % през 2003 г. до 44.4 % през 2006 г., но намалява с близо 2.7 пункта до 41.7% през 2007 г. Като цяло за икономиката, размерът на минималната работна заплата не превишава границата от 50% от средната работна заплата. В някои от икономическите дейности, обаче, се наблюдава твърде голямо доближаване на минималната работна заплата до средната за сектора. Това са секторите селско, ловно и горско стопанство (59.2 %), строителство (49.7 %), търговия и ремонт на автомобили (51.3 %) и хотели и ресторанти (61.8%). Поради ниските възнаграждения в тези сектори, произведената брутна продукция е само 28% от общата продукция, при положение, че в тях са заети 44 % от всички заети в икономиката през 2006 г.

Политиката в областта на осигурителното облагане има съществен принос за повишаване търсенето на труд от страна на бизнеса. В рамките на две години общата социалноосигурителна вноска бе намалена с 9 процентни пункта. Паралелно се променя и съотношението при изплащане на осигурителните вноски между работодател и работник, като делът на работодателя плавно намалява от 75% през 2003 г., 70% през 2004 г. до 65% през 2007 г. и 60% през 2008 г. Това доведе до намаление на разходите за труд на работодателите извън работната заплата, които нямат пряко отношение към производителността на труда на работника. От 26.1% през 2003 г., през 2006 г. делът на разходите на бизнеса за социалноосигурителни вноски намалява с 4.9 пункта до 21.2% от общия разход за труд. За сметка на това делът на разходите за заплати се увеличава с 5.2 процентни пункта до 78.3%.

Промените в данъчното облагане на физическите лица имат положителен ефект върху предлагането на труд. Равнището на необлагаемия минимум бе увеличено от 110 лв. през 2003 г. до 200 лв. през 2007 г. или общо с 81.8%. Данъчната система бе значително опростена чрез намаляване броя на данъчните скали и намаляване данъчните ставки за отделните категории. През 2006 г. и 2007 г. за първи път е въведена системата за семейно подоходно облагане. От 2007 г. се прилага ваучерно хранене в предприятията, като

социалните разходите за храна до 40 лв. месечно за всяко наето лице се освобождават от данъци и осигуровки както за работодателя, така и за работника. От предприетите мерки най-облагодетелствани са наетите на нископлатените работни места със заплата под или около средната за страната. В сравнение с 2003 г., през 2006 г. данъчната тежест върху нископлатените работници<sup>10</sup> намалява с близо 5 процентни пункта - от 36% до 31.1%, което е с 9 процентни пункта по-ниско от средното за ЕС-27.

От 2008 г. прогресивният режим е заменен с пропорционален режим на облагане доходите на физическите лица, като се очаква тази мярка допълнително да увеличи разполагаемия доход на работниците и да стимулира предлагането на труд.

Положително влияние върху трудовите възнаграждения има подписаното през юли 2007 г. Национално споразумение за препоръчителния индекс от 12.9% за нарастване на работните заплати в реалния сектор на икономиката. Поради намалението на осигурителната вноска индексът бе повишен на 14.9% за 2008г.

Анализът не показва наличието на ясно изразена зависимост между динамиката на производителността на труда и трудовите възнаграждения. От значение за бъдещото развитие е ускоряването на ръста на производителността на труда. По-високата цена на труда в съчетание с цените на останалите производствени фактори, в бъдеще могат да окажат натиск върху заетостта в по-нископроизводителните сектори на икономиката. В тази връзка се налага повишаване гъвкавостта на работните заплати и подобряване на връзката между трудовите възнаграждения и производителността на труда в икономиката. В изпълнение на подписаното Национално бипартитно споразумение е необходимо повишаване ролята на социалните партньори при формиране и изпълнение на политиката по доходите в подкрепа на заетостта.

#### **1.6. Изпълнение на заложените цели в Стратегията по заетостта 2004-2007 г.**

В обобщение, анализът на основните показатели показва, че е постигнат напредък при достигане на целите на Стратегията по заетостта. Предсрочно е изпълнена основната **средносрочна стратегическа цел** - повишаването на заетостта на населението и трайното снижаване на равнището на безработица, както и основните заложените показатели:

- Нарастване на икономическата активност на населението най-малко с 5 пункта - **прирастът между 2003 и 2007 г. е от 5.4 процентни пункта**;
- Намаляване на равнището на безработица трайно на ниво под 10% - **регистрираната безработица е трайно под 10% от м. юни 2006 г., а средно за 2007 г. тя намалява до 7.75%**;
- Осигуряване на участие на най-малко 25% от продължително безработните лица в активни мерки и програми - **през 2007г. е осигурено активиране на 33.9% от продължително безработните лица, чрез включване в активни програми и мерки. Ако към тях се прибавят и устроените на първичния пазар на труда, този дял нараства до 47.2%.**

Значителен напредък и положителни резултати са постигнати и по редица от дефинираните задачи по основните направления на действие, в т.ч.:

- Повишаване на качеството на посредническите услуги, оказвани от дирекциите „Бюро по труда“;
- Разработване на индивидуален план за действие на всяко безработно лице;
- Ограничаване на дела на сенчестата икономика;

<sup>10</sup> Данъчната тежест върху разходите за труд се измерва като платените данъци и социалноосигурителни вноски за сметка на работодателя и работника се отнасят към общите разходи за труд за работника. Показателят се изчислява от Евростат при работна заплата 67% от средната за страната.

- Разработване и прилагане на мерки и програми за съвместяване на семейния и професионалния живот;
- Насърчаване на предприемачеството сред безработните лица;
- Активиране и създаване на подходящи условия за учене през целия живот;
- Подпомагане на развитието на институциите за професионално обучение на възрастни (центрове за професионално обучение); повишаване изискванията към предоставяния от тях продукт;
- Актуализиране на Националната класификация на професиите;
- Осигуряване на втори шанс за образование и обучение на лица, отпаднали от образователната система;
- Подпомагане на социално-икономическата интеграция на ромите и създаване на нови възможности за устойчива заетост;
- Обучение и повишаване на професионалната квалификация на лицата с увреждания;
- Осигуряване на преход от училище към работа без период на безработица;
- Ограничаване на входящите потоци в контингента от продължително безработни лица.

#### **1.6.1. Изпълнение на задачи от Стратегията по заетостта в областта на икономическата политика**

**Подобряването на бизнес средата** е един от основните приоритети на страната и една от целите на Стратегията по заетостта. В тази връзка са реализирани законодателни промени.

Съгласно разпоредбите на Закона за корпоративното подоходно облагане (ЗКПО) от 2007 г. работодателите ползват намаление на облагаемата печалба със сумите, изразходвани за заплати и осигуровки от работодателя за безработни лица от някои от рисковите групи на пазара на труда (продължително безработни, безработни над 50-годишна възраст и лица с намалена трудоспособност). Със Закона за корпоративното подоходно облагане се създават и предпоставки за насърчаване на заетостта и създаване на нови работни места в райони с висока безработица чрез предоставяне на данъчни облекчения за фирми, инвестиращи в тези региони. През 2006 г. 464 фирми са ползвали тези облекчения (373 през 2005 г.) и средногодишният брой на наетите лица във фирмите, ползвали облекчението, е 26 155 (21 788 през 2005 г.).

Със стартирането на дейността на **Националната агенция за приходите** от началото на 2006 г., която осъществява единното събиране и контролиране на данъците и осигурителните вноски, се осигурява устойчива система за събиране на публичните вземания в страната в съответствие с европейските изисквания, което способства както за намаляване дела на недекларираната заетост, така и за подобряване на координацията на осигурителната и данъчната политики със социалната политика и политиката по заетостта. Данъчната политика е насочена към понижаване на данъчните ставки с оглед облекчаване и стимулиране на бизнеса за инвестиции, вкл. и в човешки капитал, създаване на нови работни места, осигуряване на възможности за по-висок темп на икономически ръст.

Значителен положителен ефект както върху данъчните постъпления, така и върху генерирането на заетост, имат последователните намаления на ставката на **корпоративния данък** - от 19.5 % до 10 %. Данъчната ставка по корпоративния данък е една от най-ниските в Европа.

С приетия през 2004 г. Закон за насърчаване на инвестициите е въведено еднакво третиране на чуждестранните и местните инвестиции и унифициране на условията за инвестиции от местни и чуждестранни лица. Създадена е Българска агенция за инвестициите, която осъществява административно, информационно и консултантско обслужване на инвеститорите, като им оказва съдействие пред всички централни и териториални органи на изпълнителната власт.

С промените от месец май 2005 г. в Закона за насърчаване на заетостта бяха регламентирани допълнителни мерки за насърчаване на предприемачеството: увеличени са възможностите за стартиране на малък бизнес, като конкретният размер на средствата и общият брой на лицата, които могат да получат такава субсидия се определят ежегодно в Националния план за действие по заетостта; разширени са възможностите за стартиране на самостоятелен бизнес в селското стопанство - не само в растениевъдството, но и в животновъдството.

През 2005 г. стартира фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя".

### **1.6.2. Изпълнение на задачи от Стратегията по заетостта в политиката по заетостта**

Към момента на присъединяването на България към ЕС, страната ни е транспонирала достиженията в трудовото и осигурителното право на ЕС. В областта на политиката по заетостта, където няма задължително европейско законодателство, България се включи в изпълнението на Европейската стратегия за заетост и обновената Лисабонска стратегия посредством Националната програма за реформи (НПР) и Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”. Продължи да се развива законодателството по насърчаване на заетостта. Въведено е безплатно предоставяне на посреднически услуги по заетостта на търсещи или започнали работа лица, което прави услугите от частните бюра по труда по-достъпни. Облекчен е режимът за достъп до пазара на труда на лица от български произход, като за тази група вече не се изисква пазарен тест за издаване на разрешения за работа в Р България. От 1 януари 2007 г. гражданите на друга държава-членка на ЕС, които активно търсят работа, имат право да се регистрират в бюрата по труда и да ползват безплатни посреднически услуги по заетостта. Транспонирани са и разпоредби в областта на командироването на работници за предоставяне на услуги и уеднаквяване на условията на труд при командироване на гражданите на държава-членка на ЕС с тези на българските граждани.

През изтеклия период на изпълнение на Стратегията по заетостта (2004 - 2007 г.), политиките и мерките съответстват на най-добрите практики в развитите европейски държави. През периода 2004 - 2007 г. активната политика на пазара на труда се финансира предимно от държавния бюджет. Въведеното програмно планиране и изпълнение на бюджета допринесе за по-добра насоченост на политиките и постигане на по-висока ефективност. Едновременно с това, политиката на пазара на труда се разработва и изпълнява в рамките на конструктивен социален диалог.

В контекста на стратегическите цели бяха предприети действия, насърчаващи устройването на несубсидирани работни места, разкриването на нови работни места, активното интегриране на пазара на труда на неравнопоставените групи, повишаване пригодността за заетост на безработните и квалификацията на заетите с цел повишаване производителността на труда и качеството на заетостта. Неравнопоставените групи, към които приоритетно бе насочена политиката по заетостта през изминалите три години, са: безработни лица с ниска степен на образование и без специалност и професия, включително от ромски произход; безработни младежи без специалност и професия и/или без трудов стаж, безработни хора с увреждания; безработни лица над 50-годишна възраст, продължително безработни лица.

Със средства от държавния бюджет бе осигурена субсидирана заетост и обучение за професионална квалификация на значителен брой лица:

**Активна политика на пазара на труда в периода 2004-2007 г.**

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Включени в заетост	165 468	162 626	138 708	124 213
Включени в обучение	47 119	39 090	47 376	48 837
Изразходвани средства в лв.	215 295 791	195 200 044	201 461 114	195 006 694
Равнище на безработица (%)	12.67	11.46	9.61	7.75

Изпълнени са и заложените в Стратегията качествени цели за въвеждане на индивидуален подход към безработните лица и разработване на индивидуален план за действие на всяко безработно лице. Принципът на обслужване на едно гише е въведен в 30 Бюра по труда (28 % от всички Бюра по труда).

Основно направление в Стратегията по заетостта е постигането на равни възможности и свободен достъп за всички социални групи до пазара на труда. Подобряването на общата икономическа конюнктура в страната се отразява благоприятно на общото равнище на заетост и безработица, но за жените ефектът е по-ограничен в сравнение с мъжете, което намира израз в увеличаващите се различия между двата пола в заетостта и безработицата.

За преодоляване на тези ограничения от 2004 г. започна създаването на административен капацитет и ресурсна основа за провеждане на национална политика за равни възможности на жените на пазара на труда. Създаденият Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете, като консултативен орган към Министерския съвет, разработва и прилага националната политика по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете в сътрудничество и координация с неправителствения сектор. Изграден е и Национален механизъм за равнопоставеност на половете, който осъществява интегрирането на политиката за равнопоставеност във всички политики. Той функционира на различни равнища на управление, като взема под внимание интересите на жените и представлява групите на гражданското общество пред правителството, Народното събрание и международните институции.

За преодоляване на пречките пред трудовата реализация на жените са реализирани мерки за:

- Преодоляване на джендър стереотипите на пазара на труда;
- Ограничаване влиянието на факторите, обуславящи ниската икономическа активност на жените;
- Насърчаване на съвместяването на семейните с професионалните задължения.

Възприемането на принципа на равенство между половете в политиката по заетостта е безспорно достижение за страната. Стратегията по заетостта, както и годишните национални планове за действие по заетостта визират въпроса за равнопоставеността между мъжете и жените на пазара на труда на национално равнище. Политиките в областта на равните възможности на жените и мъжете на пазара на труда са само част от необходимия национален механизъм в тази област, който включва създаването на институции и постигането на социално партньорство, в т.ч. и с представителите на неправителствените организации.

При разработването и осъществяването на активните програми и мерки се следи за тяхната ефективност, с помощта на текущия мониторинг и специални изследвания на техния нетен ефект. Те са важен източник на информация при планиране и изпълнение на политиката. През 2005 г. е проведена Междинна нетна оценка на въздействието на най-мощната програма на пазара на труда „От социални помощи към осигуряване на заетост” (стартирала в края на 2003 г.). Тъй като по условията на програмата лицата участват в нея за срок от три години, а към момента на изследването голяма част от тях все още работят по

условията на програмата не би могло да се оцени в каква степен участието им в програмата им е помогнало да си намерят работа на първичния пазар на труда една година след приключване на субсидирането на заетостта им (каквато е международно признатата методика за провеждане на оценки на нетното въздействие). Междинната нетна оценка показва редица положителни ефекти от действието на НП „ОСПОЗ”: осигуряване на заетост на значителна група от безработни лица, които иначе биха били все още без работа; съкращаване наполовина на периода на безработица за участващите лица и предотвратяване по този начин на появата на сериозни негативни последици на индивидуално равнище; повишаване на пригодността за заетост на безработните лица; положително влияние в местните общности, в които се изпълняват проекти по Програмата и др. Изследването отчете негативна нетна оценка на Програмата, т.е. участниците в Програмата са имали по-малък шанс да си намерят работа на първичния пазар на труда в сравнение с контролната група. Тъй като това е междинна оценка 32.7% от анкетираните участници все още са били заети по проекти, финансирани по Програмата, т.е. те не са били завършили участието си към момента на изследване и за тях не може да се оцени каква помощ им е оказала Програмата за намиране на несубсидирана заетост. Резултатите и препоръките от междинната оценка бяха основа за извършване на промени в обхвата и механизма на Програмата.

През 2007 г. бе осъществена и нетна оценка на 19 от прилаганите активни програми и мерки. Резултатите от повечето от тях показват много висок нетен положителен ефект, т.е.

прилаганите програми и мерки на пазара на труда увеличават шансовете на участниците да си намерят работа на първичния пазар на труда (извън програмите и мерките). Резултатите от оценката на шестте групи програми показват, че с най-висок нетен ефект са програмите, насочени към възрастните безработни и продължително безработните.

<b>Нетен ефект от приложението на програми и мерки (по групи програми)</b>	
Трудоспособни лица над 50 г. (жени и над 55 г. (мъже)	39.1%
Продължителни безработни	37.1 %
Подкрепа за стартиране на бизнес	26.8 %
Безработни самотни родители с деца до г.	20.8 %
Младежи до 29 г.	19.3 %

### **1.6.3. Изпълнение на задачи от Стратегията по заетостта в системите за образование и обучение**

Реформите в образователната система са насочени към развитие и разширяване на възможностите за учене през целия живот и обвързване на образованието с изискванията на пазара на труда, намаляване на равнището на отпадане от училище и повишаване посещаемостта в предучилищни заведения, въвеждане и използване на информационни и комуникационни технологии.

Чрез годишни планове се изпълнява Националната стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г. с основни приоритети: усъвършенстване на условията за достъп до обучение; подобряване на взаимодействието между институциите, ангажирани с продължаващото професионално обучение; повишаване на инвестициите и научното осигуряване на продължаващото професионално обучение.

**Реформата в професионалното образование и обучение** цели осигуряване на единни изисквания към качеството на професионалното образование и обучение, прозрачност на квалификациите, изграждане и поддържане на система за професионално обучение на лица над 16-годишна възраст в контекста на ученето през целия живот;

активизиране на взаимодействието на всички институции и страни, които имат отношение към проблемите на професионалното образование и обучение.

Ежегодно се извършват промени в Списъка на професиите по чл. 6 от Закона за професионалното образование и обучение /ЗПОО/ за включване на нови професии или специалности от професии в съответствие с потребностите и изискванията на пазара на труда. Продължава разработването на Държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии. Социалните партньори все по-активно се включват в изготвянето на Държавния план-прием по професии. Държавната поръчка за професионално образование и обучение се изготвя в съответствие с регионалните планове за икономическо развитие, стратегиите, прогнозите, програмите и плановете за развитие на общините.

С цел преодоляване на проблема с отпадането на учениците се изпълнява Националната програма за по-пълно обхващане на учениците в задължителна училищна възраст. Осигурява се безплатен транспорт за учениците от малките и разпръснати селища до средишните училища, безплатни учебници и учебни помагала, безплатни закуски.

От учебната 2003/2004 г. е въведено задължително обучение на децата в подготвителна група и подготвителен клас в детските градини и училищата. Тази стъпка е особено важна за децата от ромското и турското етнически малцинства, тъй като предучилищното обучение дава възможност за създаване на навици за учебна работа и за усвояване на книжовния български език.

Националната програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание от 2006г. предвижда утвърждаване на нова образователна структура с цел обвързване на конституционното право за задължително обучение до 16-годишна възраст със съответната степен на образование, усвояване на единен общообразователен минимум в рамките на задължителното образование, подобряване на възможностите за преход между образователните степени и между различните видове училища на базата на усвоени общи образователни стандарти и осигуряване на възможности за придобиване на професионални умения паралелно с усвояването на общообразователния минимум за ученици, които не желаят или нямат възможност да продължат обучението си след задължителната възраст.

В изпълнение на Националната стратегия за въвеждане на информационни и комуникационни технологии /ИКТ/ в българските училища 2005 - 2007 г. са компютъризирани всичките 3172 български училища и е осигурен достъп до високоскоростен Интернет на по един кабинет в 995 училища, свързани в Национална образователна мрежа.

Значителни ресурси са насочени към развитие на системата за професионално обучение на възрастни, с което да се осигурят подходящи условия за повишаване на пригодността за заетостта на безработните лица. С промените на ЗНЗ от 2005 г. е предоставена възможност на различни групи безработни лица, стартиращи малък бизнес (чрез създаване на микропредприятия, земеделски производители и др.) да се обучават безплатно по предмета на дейност на фирмата или по управление ѝ. Предприети са действия за подобряване на професионалната квалификация на неравностойните групи на пазара на труда, обучение за ограмотяване и повишаване на грамотността, професионално обучение на младежи, компютърно обучение, обучение за предприемачество, обучение на младежи, напуснали образователната система и т.н. Създадоха се предпоставки за по-ефективно обучение на безработните, адекватно на потребностите на пазара на труда.

Ежегодно се провеждат социологически изследвания, чрез които се установяват потребностите на работодателите от лица с определена квалификация в национален мащаб, каквато е европейската практика. На база на резултатите се изработва и утвърждава списък от професии и теми, по които да се провежда професионално обучение на безработните лица без осигурено работно място. Продължава въведената практика на стажуване след завършване на курсове за професионална квалификация, което е полезна форма за

затвърдяване на придобитите умения и знания, а и за засилване на връзката между обучението и неговото практическо приложение.

От 2006 г. се прилага актуализирана Национална класификация на професиите и длъжностите (НКПД). Тя осигурява приемственост с НКП и хармонизация с Международната стандартна класификация на длъжностите ISCO-88. НКПД се прилага от всички предприятия и организации, независимо от формата на собственост. С класификацията се постига единство при определянето, групирането, диференцирането на длъжностите и при подхода за тяхното използване при управление на труда и трудовите отношения.

Положителен ефект има и освобождаването от началото на 2007 г. на дейностите, свързани с обучение, от данък добавена стойност за насърчаване организирането на дейности за обучение, вкл. вътрешнофирмено обучение и участие на заетите лица в обучение. С промените в Закона за насърчаване на заетостта освен лицензираните центрове за професионално обучение, обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни имат право да осъществяват и професионалните училища, професионалните гимназии, училищата по изкуствата, професионалните колежи и висшите училища.

За подобряване на качеството на обучение на безработните лица, от 2007 г. се прилага нова Методика за оценка на предложенията за обучение за придобиване на професионална квалификация, организирано и финансирано от Агенцията по заетостта. В нея особено внимание е отделено на качеството на предложенията, като се повишават изискванията към учебните програми, преподавателските екипи и наличието на съвременна материално-техническа база. При оценката на качеството на обучението се привличат експерти от съответната професионална област на обучение, предложени от социалните партньори.

С цел подобряване на достъпа до обучение на безработните, които най-много се нуждаят от това, от 2006 г. се прилага Методика за подбор на безработни лица за включване в обучение за придобиване на професионална квалификация, организирано от Агенцията по заетостта. С приоритет в обучение се включват дългосрочно безработни, лица без образование и квалификация, младежи, лица с увреждания и др. Методиката съдейства за подобряване на съответствието между обучението по отделни професии и индивидуалните потребности на безработните лица.

Основна задача на активната политика по заетостта е разширяването на достъпа и възможностите за обучение на групите в неравностойно положение на пазара на труда - безработни младежи, продължително безработни, безработни с трайни увреждания, безработни жени над 50-годишна възраст и безработни мъже над 55-годишна възраст, и др. Това се осъществява чрез реализиране на програми за ограмотяване, квалификация и заетост с цел повишаване шансовете за намиране на работа чрез придобиване на знания и умения и формиране на активно поведение на пазара на труда. Такива програми са Програмата за ограмотяване и квалификация на роми; Националната програма "От социални помощи към осигуряване на заетост"; проект "Красива България", Национална програма за заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания, Националната програма „Компютърно обучение на младежи”, Проект за младежи, напуснали училище и др.

## **II. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ, ПОДЦЕЛИ И НАПРАВЛЕНИЯ НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2008-2015 г.**

Политиката по заетостта, провеждана в страната, е съобразена с европейските документи в областта на заетостта и развитието на човешките ресурси: Европейската стратегия за заетост, обновената Лисабонска стратегия, Ключовите послания от пролетния Съвет на Европейския съюз (2006г. и 2007г.), както и Интегрираните насоки за растеж и заетост, част от които са Насоките за заетост (2005 - 2008г.). 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. При дефиниране на приоритетите в политиката по заетостта са отчетени разработените български стратегически документи: Национална стратегическа референтна рамка (както и оперативните програми за усвояване на средствата от структурните фондове на ЕС), Националната програма за реформи (2006г. - 2009г.) и др.

В резултат на направената междинна оценка на изпълнението на Стратегията по заетостта и по-специално по отношение на краткосрочните цели за периода 2004-2007г., са определени обновените приоритети и цели на Актуализираната стратегия.

### **2.1. Основни предизвикателства на пазара на труда**

Направеният анализ на изпълнението на целите на Стратегията по заетостта (2004 - 2010г.), текущото състояние, както и тенденциите и перспективите за развитие на пазара на труда в рамките на европейския пазар на труда дават възможност да се изведат някои основни предизвикателства пред политиката по заетостта и в областта на човешките ресурси:

- Ниска икономическа активност в сравнение с европейските страни;
- Ниски равнища на трудови възнаграждения в България в сравнение с ЕС, и ниска производителност на труда;
- Значително неравновесие между търсенето и предлагането на квалифицирана работна сила, особено в определени сектори с голям недостиг на работна сила;
- Недостатъчно развита законодателна и институционална рамка за интегриран подход по отношение на гъвкавост и сигурност на пазара на труда;
- Съществуване на нерегламентирана заетост;
- Ниско образователно и квалификационно равнище на регистрираните безработни лица;
- Наличие на неравнопоставени групи на пазара на труда и висока безработица сред тях (вкл. роми, младежи, възрастни работници, продължително безработни, безработни с увреждания и др.);
- Относително висок дял на неактивни и обезкуражени лица, в сравнение с броя на заетите и безработните;
- Съществени регионални различия в равнищата на заетост и безработица;
- Ниско равнище на участие в учене през целия живот;
- Забавяне на реформирането на системите за образование и обучение с оглед осигуряването на работна сила, способна да прилага новите технологии и организация на труда;

- Недостатъчно включване в професионално обучение на заетите лица с оглед осигуряване на гъвкава и адаптивна работна сила при промените в технологиите и производството.

През периода на действие на обновената Стратегия по труда като заплахи за развитието на пазара на труда ще се явят:

- *Неблагоприятните демографски тенденции* - чрез намаляването на броя и застаряването на работната сила, което ограничава предлагането на труд.

- *Недостатъчната конкурентноспособност на икономиката*, което е заплаха за създаване на по-качествени работни места.

- *Глобализацията*, която крие рискове за закриване на работни места, за изнасяне на икономически дейности и загуба на доходи за определени групи, региони и отрасли.

- *Развитието на световната икономика* с необходимост от конкуриране с азиатските икономики, и по-специално Китай и Индия, които имат предимства при производствата с висока трудоемкост поради по-ниските разходи за труд.

- *Повишаване на цените на енергийните ресурси, на други суровини и материали, икономически проблеми (като тези с ипотечните кредити в САЩ и Западна Европа)* могат да предизвикат елементи на рецесия на световната икономика.

На тези процеси ще се противопостави очакваното запазване на средногодишни темпове на растеж в ЕС около 2%, като той ще бъде по-висок поне с 1 процентен пункт за новите страни-членки. По-голямата част от новоразкритите работни места в Съюза ще бъдат в сектора на услугите, особено тези с висока добавена стойност. Ето защо, работната сила в ЕС във все по-голяма степен ще бъде тази, която ще осигурява конкурентно предимство. В дългосрочен план ръстът на производителността ще бъде основният двигател за повишаване на реалните заплати.

## **2.2. Стратегически цели и направления на Актуализираната стратегия по заетостта 2008-2015 г.**

Актуализираната стратегия по заетостта включва положителните практики за достигане на поставените цели в периода до присъединяването към единния европейски пазар на труда. Приоритетните действия на Актуализираната стратегия ще се реализират в съответствие с възприетия от ЕС интегриран подход за постигане на целите в макро- и микроикономиката и в областта на заетостта - ефективен начин за съсредоточаване на усилията върху разработване и прилагане на взаимосвързани политики за осигуряване на икономически растеж и нови работни места.

Във връзка с поетите ангажименти от страната като член на Европейския съюз, целите на Стратегията следва да бъдат съобразени с някои от основните стратегически документи, имащи отношение към пазара на труда.

На първо място, безспорно, стоят целите, поставени в основата на Лисабонската стратегия през 2000 г. и препотвърдени през 2005 г. и 2008 г. Въпреки, че целите са на равнище ЕС, отделните страни-членки са насърчавани да залагат национални стойности по показателите, по които се очаква напредък. Приемането на новия пакет за изпълнение на Лисабонската стратегия през 2008 г. за пореден път потвърди необходимостта от наличие на координиран подход при прилагане на макро-, микро-икономически политики и политиката по заетостта и ангажимента за засилване на усилията за постигане на видими резултати за гражданите на ЕС. В тази връзка, Р България в рамките на националните планове за действие по заетостта включва ежегодни цели по някои от основните показатели. С цел оказване на реален принос за постигане на целите на Лисабонската

стратегия, в настоящата Стратегия България си поставя конкретни национални цели в тази насока<sup>\*\*\*</sup>.

Действията в Актуализираната стратегия по заетостта 2008-2015 г. са съобразени с Насоките по заетостта, част от Интегрираните насоки за растеж и заетост (ИН):

- Осъществяване на политики по заетостта, целящи постигане на пълна заетост, подобряване качеството и производителността на труда, и засилване на социалната и териториална кохезия (ИН 17);
- Въвеждане на подход към работата, основан на „жизнения цикъл” (ИН 18);
- Осигуряване на пазар на труда, основан на включването, повишаване атрактивността на работата и доходите от нея за търсещите работа, включително хората в неравностойно положение и неактивните лица (ИН 19);
- Подобряване на способността за посрещане на нуждите на пазара на труда (ИН 20);
- Насърчаване на гъвкавостта, съчетана със сигурност на работното място и намаляване на сегментацията на пазара на труда, с отчитане на ролята на социалните партньори (ИН 21);
- Осигуряване на механизми за промяна на разходите за труд и формиране на цена на труда, благоприятстваща заетостта (ИН 22);
- Увеличаване и подобряване на инвестициите в човешкия капитал (ИН 23);
- Адаптиране на системите за образование и обучение в съответствие с потребностите от нови компетенции (ИН 24).

Бъдещите действия на общностно ниво - ЕС са насочени от една страна към постигането на 7-те количествени цели чрез Насоките за заетост и от друга, към различните фактори в страните-членки, оказващи влияние върху изпълнението на ЕСЗ, сред които: промените във взаимовръзките между политиките (заетост/социална защита); подобряването на динамизма на пазара на труда; институционалните и административни промени в страните-членки; взаимното учене; подобряването на планирането и оценката на политиките на пазара на труда; развитието на култура на оценяване и прилагането на по-добри статистически инструменти и услуги; и др.

Набелязаните цели и действия в Актуализираната стратегия по заетостта са в съответствие и с Глобалната стратегия по заетостта (ГСЗ), разработена от МОТ, както и с шестте ключови области за въздействие (обобщаващи десетте елемента на ГСЗ) от Стратегиите за заетост за достоен труд на МОТ:

- Икономическа политика за повишаване на заетостта (финансова и инвестиционна политика, инвестиционен климат, търговска и регионална интеграция, секторни политики, миграция и трудова мобилност, постигане на икономически растеж посредством ръст в заетостта);

- 
- <sup>\*\*\*</sup> Целите от Лисабон поставят изискване до 2010 г. средно за ЕС достигане на:
    - Равнище на заетост от 70%;
    - Равнище на заетост на жените - 60%;
    - Равнище на заетост на по-възрастните работници (55 - 64 години) - 50%;
    - Предлагање на нов старт на всеки безработен младеж преди да са минали 6 месеца, откакто е останал без работа, а за възрастните - 12 месеца. Новият старт е под формата на обучение за придобиване на професионална квалификация или преквалификация, стаж, работа или друга мярка за заетост, която, ако е възможно, се комбинира с помощ за търсене на работа;
    - До 2010г. 25% от продължително безработните лица следва да бъдат включвани в активни мерки на пазара на труда (обучение, стаж или друга форма на заетост);
    - Участието на населението във възрастовата група 25-64 години в различни форми на учене през целия живот следва да е поне 12.5%;
    - Намаляване на равнището на отпадане от образователната система до под 10%.

- Умения, технология и пригодност за заетост (обучение – политика и система, технология, развитие и реформиране на услугите по заетостта, подобряване на достъпа до обучение и заетост);
- Развитие на предприятията (местно икономическо развитие, достъп до финансиране, инфраструктура, насърчаване разкриването на добри работни места);
- Институции и политики на пазара на труда (заплащане, активни и пасивни политики, услуги по заетостта, индустриални отношения);
- Управление, оправомощаване и организационен капитал (социален диалог, колективно договаряне);
- Социална защита.

Визията на Актуализираната стратегия по заетостта е определена, като са взети предвид редица фактори. Членството в ЕС и необходимостта от пълно интегриране на българската икономика в общия пазар, вкл. членството в еврозоната, изискват продължаване на реформите за достигане на заложените критерии за по-висока конкурентноспособност и дългосрочната способност за посрещане на промените. Промените на пазара на труда изискват осигуряването на квалифицирана и мотивирана работна сила, която да допринесе за постигане на висок и устойчив икономически растеж и по-висока производителност. Това от своя страна да доведе до по-бързо намаляване на различията между средния доход и жизнения стандарт за ЕС и България. След значителното намаляване на безработицата политиките все повече следва да се насочат към подкрепа за заетите лица. Тази подкрепа предполага грижа за качеството на работните места, по-висока производителност чрез намален травматизъм, повишена мотивация, инвестиране в общи и ключови умения и компетенции, ръст в заплатите в пряка връзка с производителността на труда, развитие на колективното трудово договаряне и др.

**Визията на Стратегия се дефинира като: осигурени условия и възможности за продуктивна и качествена заетост на трудоспособните лица за повишаване на стандарта на живот, подобряване на социалното сближаване и осигуряване на ускорен икономически растеж.**

Актуализираната стратегия по заетостта е разработена на основата на следните **принципи**:

**Законност** - включване на действия, съответстващи на Конституцията на страната, законите и другите нормативни актове, общностното право;

**Равни възможности за всички членове на обществото** за реализиране на техния трудов потенциал, за изпълнение на правото на труд като основно право на българските граждани;

**Резултатност** - предприемане на действия, водещи до съществени и осезаеми положителни резултати, като постигнатите ефекти да бъдат трайни и с дългосрочно въздействие;

**Превантивност на мерките** - предприемане на действия за отстраняване на причините за негативните явления и осигуряване на въздействие преди проблемите да се превърнат в хронични;

**Ефективност** - реализират се програми и мерки след анализ на потребностите, съгласуваност и адекватност на целите, мониторинг на реализацията и оценка на резултатите;

**Ефикасност** - икономичност на разходите, с оглед съотношението на разходите спрямо резултатите;

**Кохерентност** - управление в социалната сфера, осигуряващо вътрешна логика и взаимна обвързаност между отделните политики, политически ангажимент и отговорност

от страна на институциите, социалните партньори и гражданското общество при разработване и осъществяване на социалната политика;

**Партньорство** - включване в разработването и реализирането на политиката на представителите на заинтересуваните организации и институции - на национално, регионално и местно ниво. Активно сътрудничество с организациите на гражданското общество и неправителствените организации;

**Равенство на половете** - насърчаване участието на жените в мерките за заетост и обучение, както и повишаване на чувствителността на обществото към необходимостта от по-активно въвличане на жените в обществения и политическия живот. Прилагането на практика на принципите за равенство между половете за постигане на висока заетост, повишаване предлагането на труд и намаляване на безработицата ще се осъществява и чрез реализиране на Националния план за действие за равнопоставеност на половете;

**Превенция на дискриминацията и осигуряване на социално включване** - при изпълнението на действията, и с цел подобряване на социалната солидарност и защита на уязвимите групи, за постигане целите на Актуализираната стратегия по заетостта се предвиждат мерки за предотвратяване на дискриминацията, основана на пол, раса, религия или убеждения, сексуална ориентация, възраст, етнически произход или увреждания. Действията за превенция и предотвратяване на социалното изключване ще продължат да бъдат в центъра на вниманието. Достъпът на лица от ромски произход и лица с увреждания до програми/мерки за заетост и обучение ще бъде насърчаван с оглед на социалното им интегриране, активното им участие на пазара на труда и повишаване участието им в заетост;

**Информация и публичност** - регулярно публично представяне на информация относно изпълнението на заложените дейности, финансирането, разходването на средства и отговорните институции по Стратегия по заетостта.

Актуализираната стратегия обхваща периода 2008-2015 г., като действията и приоритетите се определят в средносрочен план за периода до 2010 г. и в дългосрочен план - до 2015 г. Ето защо и всяка от дефинираните задачи по основните направления на обновената Стратегия е позиционирана за изпълнение във времеви обхват на единия от тези два периода. Обособяването на два периода, средносрочен (до 2010 г.) и дългосрочен период (до 2015 г.), е обусловено от:

- Ангажиментите на България като страна-членка на ЕС, свързани с изпълнението на обновената Лисабонска стратегия до 2010 г. (част от която е и Европейската стратегия за заетост);
- Приключване на изпълнението на проектите по схемите за изпълнение на ОП „РЧР” (2007 - 2013 г.) и завършването на процеса на интегриране на Р България в еврозоната.

В средносрочна перспектива, в рамките на периода от 2008 г. до края на 2010 г., **основна цел в развитието на политиката по заетостта е повишаване на предлагането на труд, вкл. чрез активирането на продължително безработните лица и неактивните, подпомагане на преходите на личността между различните състояния на пазара на труда в подкрепа на социалното включване, повишаване на равнището на знания и умения на работната сила и по-производителна заетост.**

Въз основа на направения междинен анализ на изпълнението на Стратегията по заетостта, както и предвид дефинираните предизвикателства на пазара на труда, свързани с глобализацията, демографското остаряване и развитието на системата за УЦЖ, **дългосрочната цел на Актуализираната стратегия по заетостта до 2015 г. се определя като значително подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряване на**

## **устойчива и производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от лица.**

Обект на Стратегията са широк кръг от лица, институции и организации, които действат на пазара на труда. В този смисъл от съществено значение в различните направления на Стратегията е осигуряването на баланс между техните интереси, права и отговорности. Все по-голямо внимание ще бъде отделяно не само на **безработните лица**, но и на другите групи търсещи работа лица (младежи, ранни пенсионери и др.). Значително ще бъде разширен диапазонът на инициативите, насочени към **заетите лица**, с цел създаване на условия за извършване на преход към икономика, основана на знанието. Важно място е отделено и на **институциите на пазара на труда**, от развитието и усъвършенстването на които зависи много за подобряване на общото функциониране на цялата система и по-ефективното и ефикасно използване на наличните ресурси.

Визията на Стратегията ще бъде достигната чрез изпълнение на конкретни задачи в следните основни направления:

- ***Политика за икономически ръст и работни места***

Прилагането на комплекс от мерки за повишаване икономическата активност на населението и равнището на заетост в страната ще бъде ключово за постигане на целите на Актуализираната стратегия. Правото на труд за отделната личност е заложено в Конституцията на Р България и това налага изпълнението на интегрирана политика по отношение макро- и микроикономическите политики и политиката на пазара на труда от широк кръг институции и социалните партньори. Тази интегрирана политика включва и социално-осигурителната и данъчната системи, които стимулират предлагането на труд, инвестирането в човешките ресурси и повишаването на доходите от труд, особено в условията на засилващ се недостиг на работна сила. Създаването на среда, стимулираща развитието на предприемачеството и МСП, от една страна ще способства за намаляването на регионалните различия в страната, а от друга страна ще стимулира разкриването на нови работни места и повишаването на производителността на труда. Тук се включват:

- Макроикономически политики за устойчив икономически растеж и заетост
- Насърчаване на предприемачеството и подобряване на средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес;
- Провеждане на политика по доходите, насочена към стимулиране на заетостта;
- Намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда;
- Управление на трудовата миграция;
- Модернизиране на институциите на пазара на труда и укрепване на социалното партньорство.

- ***Активиране на обезкуражените и неактивните и ефективна интеграция на пазара на труда на неравнопоставените групи***

Постигането на пълна заетост изисква и ефективна интеграция на пазара на труда на лицата от неравнопоставените групи. В тази връзка активната политика на пазара на труда ще продължи да има ключово значение, а все по-важно ще бъде прилагането на превантивен подход и на интегрирани политики за активиране на предлагането на труд. По-ниската производителност на част от безработните лица (продължително безработни, младежи, по-възрастни работници, хора с увреждания) предполага да продължи използването на подходящи инструменти и стимули за компенсиране на работодателите, наели такива лица. Тук се включват:

- Активни и превантивни мерки на пазара на труда, подкрепящи интеграцията на пазара на труда и активирането на предлагането на труд;
- Социални услуги и социално подпомагане за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици;
- Подобряване на ролята на данъчната и осигурителна системи за нарастване на икономическата активност.

**• Осигуряване на гъвкавост и сигурност при утвърждаване на подход към работата, основан на „жизнения цикъл”**

Необходимо е да бъдат задълбочени реформите по четирите елемента на концепцията за гъвкавост и сигурност, а именно по отношение на *договорните отношения, активната политика на пазара на труда, системата за учене през целия живот и съвременните социално-осигурителни системи*. Усилията ще бъдат насочени за постигане на вътрешно единство и съгласуваност в тези сфери за промени в трудовия живот, благоприятстващи както бизнеса, така и отделните лица. Тук се включват:

- Повишаване на гъвкавостта на пазара на труда, съчетана със сигурност (flexicurity);
- Насърчаване на подход към работата, основан на „жизнения цикъл” и по-добро съвместяване на професионалния с личния живот;
- Насърчаване и разпространение на иновативни форми на организация на работа и на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда.

**• Образование и обучение в подкрепа на прехода към икономика, основана на знанието**

Развитието на системите за образование и обучение е от изключителна важност за повишаване на трудовия потенциал на населението. Това, от своя страна, в дългосрочен аспект е предпоставка за устойчив икономически ръст. Важно условие за това е високото качество на предоставяното образование и обучение, както и съобразяването му с потребностите на пазара на труда. Необходими са действия и по посока развитието на системата за учене през целия живот (УЦЖ). Тук се включват:

- Подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието;
- Подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението;
- Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда;
- Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот.

Изпълнението на тези цели ще доведе до края на 2015 г. до:

			2007 г. (базова стойност)	2015 г. (цел)
1	Коефициент на заетост - общо (15-64 г.)	%	61.7	72

2	Коефициент на заетост при жените (15-64 г.)	%	57.6	<b>68</b>
3	Коефициент на заетост при младежите (15-24 г.)	%	24.5	<b>30</b>
4	Коефициент на заетост при възрастните (55-64 г.)	%	42.6	<b>52</b>
5	Дял на заетите лица на непълно работно време	%	1.6	<b>8</b>
6	Производителност на труда на един зает (ЕС 27 = 100)	%	35	<b>50</b>
7	Средна възраст за излизане от работната сила	год.	64.1	<b>68</b>
8	Степен на разсейване на коефициентите на заетост по региони на планиране	%	7.3	<b>5</b>
9	Коефициент на безработица - общо (15+)	%	6.9	<b>5</b>
10	Коефициент на младежка безработица - (15 - 24 г.)	%	19.1	<b>10</b>
11	Коефициент на продължителна безработица - (15+)	%	4.1	<b>3</b>
12	Дял на регистрираните безработни лица, от общо регистрираните, които са включени в активни мерки и програми в рамките на 6 месеца след регистрацията им*	%	няма данни	<b>100</b>
13	Дял на регистрираните безработни младежи, от общо регистрираните младежи, включени в активни мерки и програми в рамките на 4 месеца след регистрацията*	%	няма данни	<b>100</b>
14	Равнище на участие в учене през целия живот (25-64 г.)	%	1.5	<b>7</b>
15	Дял на рано напусналите образователната система	%	16.6	<b>10</b>
16	Дял на лицата на 22 години, завършили средно образование	%	85.1	<b>87</b>

### 2.3. Институции на пазара на труда

Институциите на пазара на труда са в основата на успешното изпълнение на заложените цели и задачи в Актуализираната стратегия по заетостта. Тяхното развитие и съгласуваността на политиките и действията им са основа за успешно планиране и провеждане на политиката на пазара на труда и за постигане целите на Стратегията. **Основните институции в Р България, които имат преки функции по планиране и изпълнение на политики, свързани с изпълнението на Стратегията, и които ще се включат активно в нейното изпълнение, са:**

**Министерският съвет** - определя държавната политика по заетостта в Р България. Основните цели на правителството в дългосрочен аспект са: достигане и поддържане на висок икономически растеж посредством изграждането на икономика, основана на знанието, в съответствие с принципите за устойчиво развитие; повишаване потенциала на човешкия капитал и достигане на равнище на заетост, доходи и социална интеграция, гарантиращи високо качество на живот.

**Министерството на труда и социалната политика** - разработва, провежда и координира държавната политика в областта на заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети. Въпреки стабилното намаление на безработицата, предстоят целенасочени действия по отношение насърчаване създаването на повече и по-добри работни места, повишаване мобилността, адаптивността и пригодността за заетост на работната сила, повишаване предлагането на труд, участието във форми на учене през целия живот и други области на политиката, предмет на Стратегията.

МТСП планира, разработва и провежда националната политика по заетостта в сътрудничество и с другите министерства и агенции, сред които:

**Министерството на финансите** - отговорен орган по разработването и одобряването на програмния, ориентиран към резултати Държавен бюджет, в който

\* При изчисляване на показателя от знаменателя се изваждат безработните лица, които са си намерили работа самостоятелно

ежегодно се определят средства за активна политика на пазара на труда. В дългосрочен аспект сред основните цели на министерството ще е поддържането на финансова стабилност и съдействие за поддържане на икономическа стабилност и устойчив икономически растеж. Това от своя страна ще създаде стабилна макроикономическа среда за развитие на политиката на пазара на труда в страната. Акцент в действията на МФ ще бъде и достигане на висок процент на ефективно усвояване на средства от фондовете на ЕС в контекста на изпълнението на приоритетите по отделните оперативни програми.

**Министерството на икономиката и енергетиката** - основните области на интервенция, които ще повлияят дългосрочно върху развитието на пазара на труда, са свързани с действия за повишаване конкурентноспособността на българската икономика, повишаване на производителността на капитала и работната сила и подобряване на ефективността и продуктивността на сектора на малките и средните предприятия. Изпълнението на операции по Оперативна програма „Развитие на конкурентноспособността на българската икономика” (ОП „Конкурентноспособност”) ще доведе до по-висок икономически растеж и производителност на труда.

**Министерството на образованието и науката**, посредством действия за подобряване на достъпа до образование, на връзката и съответствието между образованието, науката и бизнеса и повишаване качеството на образование и съответствието му с нуждите на пазара на труда, ще подпомогне за формиране на входящ поток от млади хора на пазара на труда, който е подготвен да се включи активно при новите висококонкурентни пазарни изисквания. Важна помощ в тази насока ще бъдат инициативите по приоритетни направления 3 и 4 от ОП „РЧР”, за изпълнението на които отговаря МОН, в качеството си на междинно звено по оперативната програма.

**Министерството на земеделието и продоволствието** - чрез изпълнение на действия по Програмата за развитие на земеделието и селските райони 2007-2013 г. ще се подпомогне за достигане на целите на Актуализираната стратегия. Една от основните цели по ос 3 “Качество на живот в селските райони и разнообразяване на селската икономика от Програмата до 2013 г. е насърчаване на разнообразяването на възможностите за заетост в селските региони. Основна част от дейностите са насочени към насърчаване създаването на заетост и повишаване на доходите на населението от селските райони, насърчаване на растежа и създаването на нови работни места в неземеделски микропредприятия, насърчаване на предприемачеството в селските райони и подпомагане развитието на интегриран селски туризъм.

**Агенцията по заетостта (АЗ)** изпълнява държавната политика на пазара на труда. След влизането на България в ЕС, АЗ продължава реформирането си по посока подобряване и разширяване обхвата на предоставяните услуги, включително чрез мрежата EURES за обмен на работни места в Европейското икономическо пространство. С одобряването от ЕК на ОП „РЧР”, АЗ е междинно звено по изпълнението на приоритетни направления 1 и 2.

**Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда” (ИА „ГИТ”)** има ключова роля при разработването, координирането и провеждането на държавната политика в областта на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, както и при осъществяването на цялостен контрол по спазване на трудовото законодателство и специализиран - по спазване на Закона за насърчаване на заетостта. Чрез дейността си ИА „ГИТ” ще продължи да оказва влияние върху създаването/подобряването на условията на работа, гарантиращи достоен труд, високопроизводителна и качествена заетост. Политиката на ИА „ГИТ” ще се насочва предимно по посока превантивни действия, публичност на дейността и развитие на интегрираното инспектиране.

**Агенцията за социално подпомагане (АСП)** е отговорна за изпълнението на националната политика в областта на социалната защита и подпомагане и има важна роля за изпълнението на политика, целяща намаляване/предотвратяване на бедността и социалното изключване. В качеството си на междинно звено по изпълнението на ОП „Развитие на човешките ресурси” ще продължи да реализира действия за активна социална закрила, съгласувана с останалите аспекти на социалната политика, с цел постигане на ефективно включване на трудоспособните лица от уязвимите групи на пазара на труда. Действията за повишаване на благосъстоянието и осигуряването на достъпни и качествени услуги за семействата и лицата в риск са специален фокус на политиката, изпълнявана от АСП, които ще подпомогнат съвместяването на семейните с професионалните задължения и повишаване предлагането на труд.

**Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)** е специализиран орган на Министерския съвет за лицензиране на дейности в областта на професионалното образование и обучение и координиране на институциите в областта на професионалното ориентиране, обучение и образование. Агенцията разработва Държавните образователни изисквания за системата на професионалното образование и обучение и Списъка на професиите за професионално образование и обучение и ще продължи да има съществен принос за постигане на високо качество на професионалното образование и обучение.

**Националната агенция за приходите (НАП)** от началото на 2006 г. отговаря за събирането и обслужването на републиканските данъци (данък върху доходите, патентни данъци, ДДС, корпоративни данъци) и задължителните осигурителни вноски (здравни осигуровки, вноските за пенсия, вноските за допълнително задължително пенсионно осигуряване и др.). Агенцията има важна роля за прилагане на законодателството в тази насока и особено по отношение на предотвратяване на нерегламентираната заетост и укриването на доходи от труд. Важно ще бъде осигуряването на регулярен обмен на информация с други институции на пазара на труда с цел предотвратяване на злоупотреби и измами.

**Националният осигурителен институт** отговаря за администрирането и управлението на няколко вида обезщетения, с важно значение за политиката по заетостта (обезщетение за безработица, обезщетения за временна нетрудоспособност). Институцията ще продължи да осъществява балансирана политика, която едновременно да осигурява адекватни равнища на защита на осигурените незаети лица, без това да намалява стимулите за активно поведение на пазара на труда.

Основен принцип в разработването и прилагането на политиката по заетостта е **партньорството между институциите, социалните партньори и неправителствените организации**. В тази връзка, при реализирането на Стратегията на национално и регионално равнище се предвижда да вземат участие органите на тристранно сътрудничество, в т.ч.:

1) Национални: Икономически и социален съвет на Р България; Национален съвет за тристранно сътрудничество; Национален съвет за насърчаване на заетостта към министъра на труда и социалната политика; Национален консултативен съвет за професионална квалификация на работната сила; Консултативна комисия за равните възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера; Съвет към изпълнителния директор на Агенция по заетостта.

2) Регионални: постоянни и временни комисии по заетостта към областните съвети за развитие; съвети за сътрудничество към териториалните поделения на Агенцията по заетостта.

**Държавата осъществява политиката по заетостта в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите и с представители и на други юридически лица с нестопанска цел. По този начин партньорите могат да влияят върху вземаните решения в сферата на пазара на труда на етапа на подготовката им.**

Основните приоритети на тристранното сътрудничество в контекста на изпълнението на целите на Актуализираната стратегия по заетостта ще са съобразно социално-икономическите предизвикателства в развитието на страната: поддържане на висок и устойчив икономически растеж и развитие на конкурентоспособна икономика, основана на знанието; повишаване качеството на човешкия капитал, повишаване равнищата на заетост, доходи и социална сигурност.

За изпълнение на действията в рамките на Стратегията ще се насърчава провеждането на ефективен социален диалог в областта на: активната политика по заетостта и развитието на човешките ресурси; модернизиранието на образованието за съответствие с потребностите на пазара на труда; усъвършенстване на трудовото законодателство; подобряване условията на труд и повишаване производителността на труда; подобряване жизнения стандарт и социалната защита и др.

## III. ЗАДАЧИ ПО ОСНОВНИ НАПРАВЛЕНИЯ

### 3.1. ПОЛИТИКА ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ РЪСТ И РАБОТНИ МЕСТА

В периода на действие на Актуализираната стратегия се очаква влиянието на макро и микро-икономическите политики върху възможностите за създаване и развитие на бизнес да нарасне и отгук върху способността на икономиката да генерира устойчиви работни места. Въпреки, че Стратегията по заетостта няма за цел и не може да обхване пълния спектър от политики в тази сфера, в тази част са включени тези от тях, които имат най-пряка връзка с развитието на пазара на труда и успешното преодоляване на нововъзникващи т.нар. „тесни места“.

#### 3.1.1. Макроикономически политики за устойчив икономически растеж и заетост

Провежданата макроикономическа политика в страната през последните години има за цел запазване на ценовата стабилност, ускоряване на икономическия растеж и създаване на нови работни места. В бъдеще:

- Ще се провежда строга **фискална политика** с бюджетен излишък, доколкото е необходим за ограничаване на нарастването на вътрешното търсене и на дефицита по текущата сметка на платежния баланс. Тази политика ще се изпълнява в съответствие с изискванията на Пакта за стабилност и растеж на ЕС и съответно - на Конвергентната програма, която България изготвя ежегодно (срок - до 2015 г.);
- Ще се провежда ефективна и прозрачна **политика при управлението на държавния дълг** като основен фактор за постигането на фискална устойчивост, безпрепятствено финансиране на бюджета и рефинансиране на дълга при минимална възможна цена и при оптимална степен на риск (срок - до 2015 г.);
- Ще се запази режима на **паричен съвет** до влизането на страната в еврозоната при съществуващото равнище на фиксиран валутен курс на националната парична единица. По този начин ще се спомага за създаване на благоприятна среда за постигане на устойчив неинфлационен растеж. Стабилността на паричния съвет ще продължи да бъде осигурявана от поддържането на солидни валутни резерви на БНБ (срок - до 2015 г.);
- Ще продължи насърчаването на **преките чуждестранни инвестиции** чрез проактивен маркетинг в приоритетни сектори на българската икономика като: електротехника, металообработване и машиностроене, електроника, производство на автомобилни части, фармация и биотехнологии<sup>12</sup> (срок - до 2015 г.);
- Ще продължи **бюджетната реформа за постигане** на ефективно действаща рамка на разходите и утвърждаване на програмното бюджетиране във всички фази на бюджетния процес - планиране, изготвяне, изпълнение, отчитане и контрол, както и напредък на процесите, свързани с финансовата децентрализация. Едно от предизвикателствата в тази насока е въвеждането на секторен подход за приоритизиране на политиките, в рамките на които да бъдат одобрени разходните тавани на средствата на първостепенните разпоредители с бюджетни кредити. Предвижда се изготвянето на **нов устройствен закон за бюджета**, чрез който да се регламентират отношенията, свързани с цялостния обхват на публичните финанси, както и взаимоотношенията между всички разпоредители с бюджетни кредити в рамките на консолидираната фискална програма (срок - до 2015 г.).

<sup>12</sup> Секторите са идентифицирани в Националната стратегия за насърчаване на инвестициите и Маркетинг плана на Българската агенция за инвестиции.

- Ще продължат реформите в пенсионното осигуряване и здравеопазването за осигуряване на достатъчно предлагане на работна сила в добро здравословно състояние и за ограничаване на ефекта от неблагоприятните демографски тенденции. Ключова роля в това отношение ще има **Демографският резервен фонд “Сребърен”** (срок - до 2015 г.).

Постигането на макроикономическите цели ще се подпомага чрез ефективно усвояване на средства от Структурните и Кохезионния фондове на ЕС. Направената оценка на макроикономическото въздействие<sup>13</sup> на цялостното и ефективно усвояване на средства от бюджета на ЕС предвижда редица позитивни ефекти, едновременно от страна на търсенето и на предлагането. Влиянието на търсенето е с краткосрочен характер, доколкото пряко или косвено се проявява в нарастване на крайното търсене. За разлика от това, ефектите от страна на предлагането са с по-дългосрочен характер и следва да доведат до създаване на нови производствени мощности, подобряване на качествените характеристики на работната сила, разпространяване на модерни технологии, и като цяло до достигане на ново технологично равнище. Ефектът от страна на предлагането ще се прояви в две насоки: Първо - посредством нарастването на капиталовите наличности в икономиката, което от своя страна ще доведе до по-висок растеж на БВП (с 0.3 процентни пункта ежегодно). Второ - очакванията са инвестициите в технологии, иновации и човешки капитал от ОП „Конкурентоспособност” и Оперативна програма „Развитие на човешки ресурси” да имат положително въздействие върху общата факторна производителност<sup>14</sup>.

Като резултат от предвидените интервенции се очаква положението на пазара на труда да се подобри. Предвижда се като пряк резултат от усвояване средствата от бюджета на ЕС през периода 2007-2013 г. броят на заетите да се увеличи с около 37 хиляди на година.

### **3.1.2. Насърчаване на предприемачеството и подобряване на средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес**

Съществен елемент от Актуализираната стратегия по заетостта е постигането на устойчива и с добри доходи заетост, което е свързано с повишаване на конкурентоспособността на българската икономика и насърчаването на предприемачеството. В тази връзка е важно да се намалява административната тежест върху бизнеса, като усилията следва да бъдат насочени към опростяване, намаляване или премахване на ограниченията, изискваните документи и режими.

Мерките и средствата в тази насока, които ще имат пряк ефект върху темпа на създаване на работни места, повишаване на тяхното качество и на производителността на труда, включват:

- **Подобряване на средата и условията за стартиране и развитие на малкия и среден бизнес**

Политиката ще бъде насочена към улесняване стартирането и поддържането на бизнес в страната, чрез премахване на излишните административни бариери, предоставяне на възможности за лесно влизане и излизане от пазара и предоставяне на качествени административни услуги. Ще продължат действията за:

- Премахване на нормите, поставящи излишни административни бариери (срок - до 2010 г.);

<sup>13</sup> Националната стратегическа референтна рамка 2008-2013 г.

<sup>14</sup> Производствените фактори са труд, капитал и обща факторна производителност.

- Разширяване на възможностите за финансиране на стартирането на самостоятелна стопанска дейност (срок - до 2015 г.);
- Създаване и усъвършенстване на помощта и стимулите за развитие на МСП, съобразно нуждите им в различните периоди на развитие (създаване, разширяване, разнообразяване на дейностите и др.) (срок - до 2015 г.);
- Осъществяване на оценка на въздействието на новите и изменяните нормативни актове (срок - до 2010 г.);
- Усъвършенстване работата на „едно гише“ за услугите, предоставяни от държавната и общински администрации и регистриране на фирми онлайн (срок - до 2010 г.);
- Развитие и внедряване на е-бизнес модели в малките и средни предприятия и изграждане на интернет базирани портали за подкрепа (срок - до 2015 г.);
- Въвеждане и пълно използване на предимствата на електронен регистър на фирмите (единна централизирана информационна система), който създава условия за прозрачност и бързина при регистрацията на фирмите, улеснява възможностите за справки в електронните данни, а също така и облекчава работата на съдилищата (срок - до 2010 г.);
- Текущ мониторинг на влиянието на социално-осигурителните системи върху способността на малките и средни фирми да създават нови работни места и при възможност - по-нататъшно намаляване на различните дължими вноски (срок - до 2015 г.).

**• Насърчаване привличането на чуждестранни инвестиции и създаването на нови работни места**

Насърчаването на инвестициите и предприемачеството ще се реализира чрез насърчаване на инвестициите „на зелено“ и свързаните с тях нови работни места; модернизация на технологиите и управлението в предприятията; увеличаване на обема привлечени инвестиции и икономическия ефект от тях. Ще се стимулират преки чуждестранни инвестиции в структуроопределящите сектори на икономиката.

Популяризирането на предимствата за инвестиране в България ще се реализира чрез информационни кампании, рекламни дейности, проучвания и качествени промоционални материали, изграждане на информационна система в подкрепа на инвеститорите.

За успешно изпълнение на задачите ще се действа в следните направления:

- Подпомагане инвестициите във високотехнологични дейности в областта на компютърните технологии, научноизследователската и развойна дейност, в образованието и хуманното здравеопазване (срок - до 2015 г.);
- Оказване на индивидуализирани услуги на инвеститорите в зависимост от големината на инвестицията (понастоящем разделени в две групи, с минимални прагове за клас „А“ 70 млн.лв. и за клас „Б“ 40 млн.лв.) (срок - до 2015 г.);
- Финансова подкрепа за обучение и придобиване на професионална квалификация на персонала на инвеститорите, които осигуряват работа на млади специалисти до 29 г. или на стажанти от университети в нови високотехнологични производства, или когато капиталовложенията се реализират изцяло в икономически изоставащи региони (срок - до 2015 г.);
- Стимулиране на капиталовложенията в преработващата промишленост и производството на електроенергия от възобновяеми енергийни източници, повишаване на ефективността на предприятията (енергийна, екологична, използване на ресурсите и др.) (срок - до 2015 г.).

### • **Насърчаване на предприемачеството**

Подкрепата за стартиране на бизнес и развитие на конкурентоспособни предприятия ще се осъществява чрез обучение на предприемачите и предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за стартиране на бизнес. Приоритет ще е обучението на младежите в предприемачески умения за създаване на конкурентоспособен малък и среден бизнес, както и на нагласи за развитие на бизнес и предприемачество сред младежите, завършващи средни професионални училища.

Насърчаването на предприемачеството сред безработните лица предполага осигуряване на обучение, консултиране и информиране при ползването на финансови средства за стартирането на самостоятелна стопанска дейност от безработни лица.

Обединяването на институциите за изграждане на предприемаческа култура у населението и разширяването на дела на производствата с висока добавена стойност и тези за износ включва:

- Развитие и разширяване на мрежата от бизнес инкубатори и бизнес центрове и осигуряване на съдействие в дейността им на посредници между бизнеса и заобикалящата го среда (срок - до 2010 г.);
- Развитие на мрежата от центрове за обучение по предприемачество в (професионални) училища и университети (срок - до 2015 г.)
- Подобряване и усъвършенстване на пакета услуги, предлаган чрез бюрата по труда на лица, желаещи да започнат самостоятелна стопанска дейност (срок - до 2010 г.);
- Обучение за въвеждане на международни стандарти за качество и безопасност (срок - до 2010 г.);
- Развитие на публично-частното партньорство при предоставяне на услуги за стартиране и развитие на бизнес в региони с по-неблагоприятни социално-икономически характеристики (срок - до 2010 г.);
- Подобряване на достъпа до финансиране на микро, малките и средните предприятия (срок - до 2015 г.).

### • **Насърчаване на конкурентноспособността и иновациите. Развитие на клъстерните структури**

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

- Ще бъде създадена **мрежа от организации в подкрепа на бизнеса**, включваща институции, които подпомагат предприемачеството и предоставят широк набор от информационни и консултантски услуги за стартиращи и съществуващи малки и средни предприятия. Мрежата ще служи и като информационни и промоционални бюра за Оперативна програма „Конкурентноспособност” и ще подпомага предприятията в подготовката на проектни предложения (срок - до 2010 г.);
- Значително ще бъде подобрена **българската иновационна система** за по-лесен трансфер на иновации в производствената среда чрез развитие на технологични паркове, инкубатори, офиси за трансфер на технологии и др. за подобряване на връзката наука (вкл. университети)-бизнес (срок - до 2015 г.);
- Подобряване на възможностите за рисковото финансиране, защита на авторското право и други фактори, които оказват влияние върху възможностите за превръщане на иновативните идеи в проспериращ бизнес (срок - до 2015 г.)

- Насърчаване на **бизнес кооперирането и кълъстерите** с цел максимизиране на положителния ефект от обединяването, икономия от мащаба и подобрения достъп до иновации. Ще бъде предоставяна подкрепа на нововъзникващи или вече съществуващи кълъстери, за подобряване на икономическото им представяне, за стимулиране на иновационните им дейности и, ако има такива случаи, за превръщането им в иновативни кълъстери (срок - до 2015 г.).

Туризмът, като структуроопределящ отрасъл за развитието на българската икономика ще продължи да бъде подкрепян с цел утвърждаване на България като качествена и конкурентноспособна туристическа дестинация и въвеждане на нови туристически продукти. Важна роля в тази насока ще имат прилагането на целенасочени маркетингови стратегии за реклама на българския туризъм на международния туристически пазар и популяризиране на родните туристически продукти. Това от своя страна ще изисква осигуряването на необходимата квалифицирана работна сила за отрасъла, като същевременно се търсят форми за преодоляване на неблагоприятните аспекти на сезонната заетост.

### **3.1.3. Провеждане на политика по доходите, насочена към стимулиране на заетостта**

Политиката по доходите ще има за цел да въздейства позитивно за подобряването на количествените и качествени параметри на пазара на труда. Тези действия ще се основават на настоящите тенденции в динамиката на производителността на труда, трудовите възнаграждения и разходите за труд, които като цяло оказват благоприятно въздействие върху търсенето на труд. Определена положителна роля в тази сфера има и активизирането на социалния диалог по въпросите на доходите от труд, в т.ч. при изпълнение на целите на тристранния Пакт за икономическо и социално развитие.

Направленията, в които интервенциите ще съдействат за разгръщане на потенциала на политиката по доходите са:

- **Подобряване на взаимозависимостта между размерите на трудовите възнаграждения и икономическите резултати на стопанските единици, производителността, качеството и сложността на труда**
  - Повишаване гъвкавостта на заплащането на труда в икономиката с цел полесната адаптация на предприемачите към променящите се бизнес условия (срок - до 2010 г.);
  - Усъвършенстване структурата на работната заплата (срок - до 2010 г.) с цел:
    - Подобряване връзката между заплащането с резултатите от труда;
    - Насърчаване заетостта сред възрастните работници;
  - Модернизиране на системите за заплащане на труда и преход към базирани на спецификата на работното място, компетентността/ квалификацията и икономическите резултати системи на заплащане (срок - до 2015 г.).
- **Подобряване на взаимозависимостта между размерите на трудовите възнаграждения и ефективността от работата на държавната администрация**
  - Обвързване на изменението на работната заплата в бюджетния сектор с динамиката на производителността на труда и осигуряване на възможности за по-гъвкаво определяне на индивидуалното възнаграждение на служителите от страна на преките ръководители на съответните администрации и звена (срок - до 2010 г.);

- Актуализиране на заплатите в бюджетната сфера веднъж годишно при отчитане на производителността на труда и инфлацията (ежегодно, от 1 юли на съответната година).
- **Повишаване атрактивността на труда за нископлатените работни места**
  - Въвеждане на стандарти при определяне на минималната работна заплата с цел едновременно гарантиране нейната възпроизводствена и мотивираща функция (срок - до 2015 г.);
  - Ежегодно договаряне на размера на минималната работна заплата въз основа на трипартитно приети принципи и механизми и при отчитане на ситуацията на пазара на труда и конкурентноспособността на отделните икономически сектори (срок - до 2015 г.);
  - Осигуряване на равнопоставеност на работното място по отношение заплащането на труда (срок - до 2015 г.).
- **Стимулиране на социалния диалог в областта на политиката на работните заплати**
  - Ежегодно сключване на бипартитно споразумение за препоръчителния индекс за нарастване на работните заплати в реалния сектор на национално ниво при отчитане на производителността на труда, инфлацията, данъчното и осигурителното облагане и конкурентноспособността на икономиката (срок - до 2015 г.);
  - Стимулиране договарянето на работните заплати на отраслово и браншово равнище чрез модернизирани нормативната база в областта на обхвата и процедурите за договаряне на работните заплати на отраслово, браншово и общинско равнище и на ниво предприятие (срок - до 2015 г.);
  - Последователно въвеждане на минимални основни работни заплати по професии и образователно квалификационни групи вместо минималните осигурителни прагове (срок - до 2015 г.).

Елементи на политиката по доходите имат също така важно място при инструментите за активиране на безработните и неактивните, като този въпрос е разгледан в т. 3.2.

### **3.1.4. Намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда**

Значителните различия в икономическото развитие както между регионите в страната, така и в сравнение с повечето региони в ЕС, поставя сериозни предизвикателства пред политиките за подобряване на социалната и териториална кохезия. Големи различия в характеристиките на пазара на труда се наблюдават както между отделните области, така и между отделните общини в рамките на една и съща област. Основно предизвикателство към България е преодоляване на първо място на различията и изоставането от развитите страни – членки на ЕС и на второ място преодоляване на регионалните различия и сближаването на регионите в страната с оглед засилване на икономическата и социална кохезия. Основен подход в тази насока е осигуряването на синергия между регионалната политика за местно развитие и политиката по заетостта посредством приемане и изпълнение на целите на Стратегията за заетост в регионалните планове за развитие, съобразно местните приоритети. За постигане на балансирано развитие на регионите ще бъдат предприети целенасочени действия в следните направления:

➤ **Балансирано развитие на регионите чрез ефективно използване на публичните инвестиции и средствата от фондовете на Европейския съюз.**

Ще се предприемат действия, по-конкретно за:

- Балансиране на националните, регионалните и местните приоритети за увеличаване на регионалната конкурентноспособност, намаляване на междурегионалните различия със страните-членки на Европейския съюз (срок - до 2015 г.);
- Подобряване на координацията и взаимодействието между институциите за прилагане на регионалната политика (срок - до 2010 г.);
- Укрепване на институционалния и административен капацитет на регионално и местно ниво за управление на Структурните фондове и Кохезионния фондове (срок - до 2010 г.);
- Повишаване качеството на жизнената среда и намаляване на вътрешнорегионалните различия в районите за целенасочено въздействие (срок - до 2015 г.);
- Чрез учене през целия живот ще се повишава потенциала на човешките ресурси на местно равнище като основа за по-бърз растеж в региони с по-неблагоприятни показатели от средните за страната, повишаване на равнището на заетостта, доходите и социалната интеграция (срок - до 2015 г.);
- Създаване на възможности за заетост и повишаване на доходите в селските райони чрез инвестиции за подобряване на основните услуги за местните хора и инвестиции в селската инфраструктура (срок - до 2015 г.);
- Използване и надграждане на положителния опит, натрупан при изпълнение на проекти в рамките на компонент „Активни услуги на пазара на труда” на Социално-инвестиционния фонд за местно икономическо развитие с цел намаляване на регионалните различия (срок - до 2010 г.).

➤ **Стимулиране процеса на децентрализация, местно самоуправление и гражданско участие.**

Необходимо е да продължи процеса на развитие на местното самоуправление и разширяване на обхвата на правата и отговорностите на местните органи на управление чрез:

- Задълбочаване на процесите на децентрализация и деконцентрация на правомощия и ресурси за тяхното изпълнение от централните органи към териториалните органи на изпълнителната власт и органите на местно самоуправление (срок - до 2015 г.);
- Повишаване на компетентността и ефективността на местните органи на власт и самоуправление за повишаване на заетостта и инвестирането в човешките ресурси (срок - до 2015 г.);
- Разработване на регионални стратегии по заетостта с активното участие на социалните партньори, местните органи на властта и неправителствените организации (срок - до 2010 г.);
- Изграждане на система на партньорство и засилване ролята на всички социално-икономически партньори в дейностите по преодоляване на регионалните различия (срок - до 2010 г.).

➤ **Развитие и модернизация на регионалната инфраструктура, като условие за растеж и заетост.**

Подкрепата за развитие и модернизация на инфраструктурата е от определящо значение за включване на всички региони в процеса на развитие, увеличаване на регионалната инвестиционна атрактивност и конкурентноспособност в национален и международен план. За намаляване на регионалните различия ще се подобрява достъпността на териториите за

бизнеса, подобряването на транспорта ще създаде условия за повишаване мобилността на работната сила, която ще може да се възползва от възможностите в икономическите центрове като пътува до тях от периферните региони. От своя страна дейностите по изграждане на регионалната инфраструктура са източник за създаване на нови работни места в процеса на нейното изграждане и функциониране.

Предвижданите интервенции са приоритизирани с цел максимизиране на цялостния ефект върху възможностите за растеж и заетост, които може да осигури транспортната мрежа, като се отчита и нивото на наличните ресурси. Ще се работи за подобряване на основните връзки между градските центрове, създаване на ефективни транспортни оси и впоследствие свързването на същите с по-малки, но важни селища с икономически потенциал заради техните културни или природни дадености. Във времевия обхват на Стратегията по заетостта, с финансиране от различни национални, европейски и др. източници, ще бъдат реализирани редица мащабни инфраструктурни проекти в транспорта, екологията и енергетиката. Изграждането на Дунав мост 2, пречиствателни станции по Черноморието, автомагистрала „Тракия“, „Струма“, „Марица“, АЕЦ „Белене“ и други, включени в Националната стратегия за интегрирано развитие на инфраструктурата на Р България за периода 2006-2015 г. ще подпомогнат постигането на целите в тази насока в отделните региони за планиране и по-конкретно за:

- Намаляване на междурегионалните и вътрешнорегионалните различия чрез развитие на вътрешния потенциал на регионално и местно ниво (срок - до 2015 г.);
- Подобряване на инфраструктурата, свързана с развитие на бизнеса и на перспективите за икономическо развитие, в изостаналите региони и в районите в икономически упадък: местни пътища, комунални услуги, енергийна инфраструктура (срок - до 2015 г.).

### **3.1.5. Управление на трудовата миграция**

Процесът на глобализация, динамичните технологични промени, както и нарастващата конкуренция за привличане на работна сила с необходимата квалификация налагат създаване на условия за нейното свободно движение и привличане.

България ще изпитва недостиг от работна сила в определени сектори и професии в икономиката (главно в селското стопанство, строителството и туризма), който недостиг няма да може да бъде удовлетворен в рамките на националния пазар на труда. Това се отнася както за неквалифицирани, така и за висококвалифицирани работници и експерти. Трудово-миграционната политика ще се прилага в рамките на Общностното право в областта на свободното движение на работници. Предвид нарастването на важността на тази политика, ще бъдат предефинирани функциите и задачите на различните институции, отговорни за реализиране на отделните ѝ аспекти.

Значителна общност от висококвалифицирани български работници живеят извън страната. Предвид настоящия и прогнозирания недостиг на квалифицирана работна сила в България, специални мерки ще бъдат предприети с цел инициране завръщането на тези работници обратно в страната, като се използват мрежата на европейските служби за осигуряването на заетост (EURES) и българските посолства в чужбина. Важна роля има информацията за съществуващите възможности за реализация при новите икономически реалности в страната. Натрупаният опит от тези работници ще даде допълнителен тласък за развитие на българската икономика и ще бъде своеобразен трансфер на практически знания от по-развити икономики.

**Политиката по трудова миграция** ще бъде насочена в две основни направления:

## **Свободно движение на (български) работници в ЕС**

- Участие при разработване и прилагане на политиката на Европейския съюз в областта на миграцията, включваща подготовката и приемането на пакет от мерки, насочени към унифициране на условията и процедурите за прием на отделни категории икономически имигранти (напр. условията за влизане и пребиваване на висококвалифицирани работници, в т.ч. научни работници от трети страни или сезонни работници, процедура за бързо разглеждане на документи и прием на имигранти) (срок - до 2010 г.);
- Прилагане на миграционна политика в съответствие с произтичащите от членството в Европейския съюз ангажименти и съобразена с особеностите, произтичащи от факта, че България е външна граница на Европейския съюз. Целта е спазване на основните човешки права чрез поддържане на баланс между свободата на движение на хора и предотвратяване на нелегалната трудова миграция. Пълно използване на възможностите на мрежата EURES (срок - до 2015 г.);
- Изпълнение на Решение на Министерския съвет от 21.12. 2006 г., съгласно което от датата на присъединяване към Европейския съюз България отвори своя трудов пазар за гражданите на държави-членки на ЕС/ЕИП и прилага изцяло общностното право за свободно движение на работници и координация на социалноосигурителните схеми. Гражданите на ЕС/ЕИП могат да работят без разрешение за работа, както и да се регистрират в дирекциите „Бюро по труда” и да ползват всички услуги по заетостта, които са достъпни за българските граждани (срок - до 2015 г.);
- Развитие на мрежата от Служби по трудови и социални въпроси (СТСВ) към посолствата на България в държавите, в които пребивават голям брой български граждани с цел установяване на добри контакти и взаимодействие с местната власт и подпомагане на българските граждани да упражняват правото си на свободно движение в Общността, както и осигуряване свободно движение на гражданите на ЕС в България. СТСВ ще бъдат основа за разпространение на навременна и адекватна информация за условията за труд и живот в приемните страни (срок - до 2015 г.);
- Продължаване прилагането на подписаните и действащи към момента спогодби за заетост с държавите-членки, прилагащи преходни периоди за достъп до техните пазари на труда, като спомагателен инструмент при осъществяването на заетост от страна на български работници (напр. спогодбите с Германия, Испания, Швейцария и др.) (срок - до 2010 г.);
- Финансиране на адекватни насърчителни програми и мерки в областта на заетостта и професионалното обучение с цел задържане или завръщане на емигрантите (особено младите хора) в България чрез създаване на възможности за личностна и професионална реализация (срок - до 2015 г.);
- Гарантиране упражняването на правата на българските граждани като граждани на ЕС - пребиваване, граждански права, социална сигурност, равно третиране, вкл. премахване на преходните периоди за достъп до пазара на труда в държавите-членки на ЕС (срок - до 2010 г.).

## **Прием и интеграция на граждани от трети държави (икономически имигранти) в България, при отчитане на националните интереси**

- Разработване, приемане и периодично актуализиране на Национална миграционна стратегия - разработване и реализиране на специализирани програми и мерки за интегриране на икономическите имигранти на националния пазар на труда (срок - до 2015 г.);

- Провеждане на балансирано управление на процеса на прием и интеграция на граждани от трети страни и провеждане на адекватна интеграционна политика спрямо легално пребиваващите имигранти (срок - до 2015 г.);
- Създаване и усъвършенстване на правните и административните инструменти за прием на имигранти и други законодателни и административни мерки, свързани с интеграцията в обществото на приетите имигранти и членовете на техните семейства, комплекс от мерки за борба с нелегалното пребиваване и заетост. Провеждането на ефективна миграционна политика в тази област изисква целенасочена работа в тясно партньорство с всички заинтересовани страни в процеса (срок - до 2015 г.);
- Привличане на висококвалифициран имигрантски поток (срок - до 2015 г.);
- Насърчаване и облекчаване достъпа на лица от български произход до националния пазар на труда (срок - до 2010 г.).

Важно условие за осъществяване на целите в този приоритет ще бъде създаването на подходяща информационна система, която да осигури достатъчен по количество и качество информационен поток за целите на формиране на политиката за управление на трудовата миграция.

### **3.1.6. Модернизиране на институциите на пазара на труда и укрепване на социалното партньорство**

Пълноправното членство на България в Европейския съюз от 2007 г., постигането на целите на обновената Лисабонска стратегия по заетостта, както и ефективното интегриране на Европейския на трудов пазар, налагат през периода на изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта непрекъснато развитие на инфраструктурата на пазара на труда, модернизиране на институциите и укрепване на социалното партньорство в областта на заетостта.

Основна роля за изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта, професионалното обучение на безработни и заети лица, както и за осъществяване на цялостен контрол по спазване на трудовото законодателство, имат създадените изпълнителни агенции към министъра на труда и социалната политика.

За изпълнение на своите специфични задачи и своето ефективно развитие в средносрочен и дългосрочен план, тези агенции следва да подобряват дейността си, да развиват и инвестират в човешки ресурси и материално-техническа база.

#### **Агенция по заетостта**

Агенцията по заетостта е една от най-важните институции за изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта, ето защо нейното модернизиране ще продължи по време на нейното изпълнение. Европейската стратегия по заетостта и Насоките за заетост служат като важен катализатор и основна движеща сила за модернизирането на службите по заетостта както в Европа, така и в България. Действията ще се фокусират върху осъществяване на индивидуален подход и активиране на търсещите работа лица. С всяко търсещо работа лице ще се работи персонално докато се устрои на работа и отпадне от регистрацията в Бюрото по труда.

Важно направление на работа ще бъде подобряването на сътрудничеството между Агенцията по заетостта като обществена служба по заетостта и частните трудови посредници.

Развитието на методите за работа с различните групи клиенти също е от голямо значение. Използването на различни методи на профилиране за определяне на най-нуждаещите се клиенти е в пряка връзка с насочването на ресурсите и най-ефективното им изразходване. Централно място за развитието на този модел на работа има надеждната информационна база с данни, събирана през дълъг период от време.

Проучването на добрия опит и практики на други държави за справяне с продължителната безработица, безработицата сред лицата над 50 г. и при младежите, както и в други области ще бъде важен източник на информация за възможни реформи на осъществяваната политика в България. Ще се създават т.нар. „call center”, ще се въведе on-line регистрация, публикуване на автобиографии, задаване на въпроси, търсене на работа, предлагане на работа, електронно обявяване на свободни работни места и др. По този начин се изграждат „виртуални” служби за заетост, които въвеждат по-ефективен подход за търсене и намиране на работа от образовани и квалифицирани лица и насърчават работодателите да използват ИКТ в процеса по подбор и избор на подходящ персонал по примера на Европейския портал за трудова мобилност.

Ключов приоритет в работата на Агенцията по заетостта и нейните териториални структури ще бъде качествено и ефективно обслужване на потребителите на услуги по заетостта (безработни, заети, учащи, работодатели, пенсионери и др.). Ще бъдат развити инструментите за измерване на ефективността и ефикасността от работата на Агенцията по заетостта на национално и регионално равнище. Във все повече обществени служби за заетост в ЕС се въвеждат нови системи за управление на качеството. Подобни системи ще бъдат проучени с оглед въвеждане на минимални стандарти за качество на предоставяните от Агенцията по заетостта услуги, които регулярно ще бъдат проверявани с оглед гарантиране на спазването им.

Агенцията по заетостта, като обществен посредник на пазара на труда ще се развива в следните основни направления:

- Разширяване обхвата и повишаване качеството на предоставяните посреднически услуги по заетостта, както и осигуряване на индивидуален подход към потребителите на съответните услуги. Усъвършенстването на услугите по заетостта включва “многоканалното” предоставяне на услуги (доизграждане на системата за обслужване на клиентите на принципа „едно гише” в дирекции „Бюро по труда”, в зависимост от наличните средства за инвестиционни разходи на Агенцията по заетостта; изграждане на обособени зони на “фронт” и “бек” офиси като основен елемент на разширения модел на работа, както и поддържане във “фронт” офисите на зони за информирани и самоинформирани; изграждане на система от call - центрове в дирекциите “Регионална служба по заетостта” и Централната администрация на Агенцията по заетостта; усъвършенстване на предоставяните услуги чрез Интернет страницата на Агенцията по заетостта и on-line трудовата борса) (срок - до 2015 г.);
- Насърчаване на работодателите за разкриване на нови и качествени работни места, за осигуряване на качествена заетост и устройване на работа на търсещите работа лица в условията на активно социално партньорство (срок - до 2015 г.);
- Подобряване на инструментариума за реализиране на съответните политики и услуги. С цел усъвършенстване качеството на услугите, предоставяни на потребителите, ще продължи оптимизирането на процесите и дейностите, които съставляват основните услуги, стандартизиране на операциите и определяне на необходимите ресурси (срок - 2015 г.);

- Развитие на системата за обратна връзка с потребителите на услуги по заетостта и превръщането ѝ в коректив на дейността на Агенцията по заетостта и нейните териториални структури. Прилагането на система за управление на качеството на предоставяните услуги и система за проверка на удовлетвореността на потребителите на услуги ще даде обратна връзка с потребителите на услуги в съответствие с европейските стандарти (срок - до 2010 г.);
- Планиране, изпълнение и контрол на дейностите по приоритетните оси от Оперативната програма “Развитие на човешките ресурси”, които ще се изпълняват от Агенцията по заетостта в качеството ѝ на междинно звено. Предприемане на мерки за укрепване и поддържане на административния капацитет и материалната база, необходими за изпълнение на делегираните функции и задачи, както и регламентиране на подходящи системи и процедури за осигуряване на правомерност и ефективност на разходите по ОП “РЧР (срок - до 2015 г.);
- Административно укрепване на EURES мрежата в областните градове и повишаване ефективността на услугите за достъп до европейския трудов пазар, което ще се постигне чрез повишаване на капацитета на лицата, предоставящи услугите в мрежата. Целта е пълноправно интегриране на Европейския пазар на труда чрез EURES мрежата за обмен на работни места и ефективно осъществяване на посредническа дейност за осигуряване на свободно движение на българските граждани и гражданите на държавите-членки (срок - до 2010 г.);
- Развитие на услугите по професионално ориентиране на клиентите, въвеждане на оценка на компетенциите (срок - до 2010 г.);
- Подобряване на подбора на търсещите работа лица според изискванията на работодателите (срок - до 2015 г.);
- Стимулиране развитието на персонала на Агенцията по заетостта, чрез усъвършенстване на въведената Система за управление и развитие на човешките ресурси. Дейностите, насочени към развитието на човешките ресурси в структурата на Агенцията по заетостта, включват усъвършенстване на системата за професионална квалификация и развитие на служителите, подобряване на условията за професионално и кариерно развитие, усъвършенстване на дейността по вътрешен одит на всички структури, усъвършенстване на системата за заплащане и материално стимулиране. Обучението на служителите в системата по заетостта цели прилагане на европейските стандарти за управление на човешките ресурси (срок - до 2015 г.);
- Задълбочаване на социалното партньорство и създаване на публично-частни партньорства в сферата на услугите по заетостта, в това число при усъвършенстване на регистрационните и разрешителни режими. Ще продължи насърчаването на междуинституционалното взаимодействие и сътрудничество, в т.ч. със съответните частни доставчици на услуги по заетостта и гражданския сектор. Създаването на ефективна мрежа и модели за междуинституционално сътрудничество и координация, както и засилване на сътрудничеството е условие за подобряване на достъпа до услуги по заетостта и тяхното ефективно развитие в цялата страна. Тези дейности ще подобрят информираността на институциите и доставчиците на услуги за възможностите за обучение, развитие и прилагане на информационни системи, бази данни, управление и предоставяне на услуги (срок - до 2015 г.).

Изпълнението на задачи в тези основни направления ще допринесе за повишаване на дела на Агенцията по заетостта на пазара за посреднически услуги по заетостта.

**ИА „Главна инспекция по труда”**

Укрепването на капацитета на контролната система по спазване на трудовото законодателство цели повишаване качеството и ефективността в работата и гарантиране ефективното прилагане на трудовото законодателство. Това ще се осъществява чрез:

- **Провеждане на специализирани обучения** за повишаване на квалификацията на инспекторите по труда, разработване и прилагане на гъвкави форми на контрол, материално-техническо осигуряване на инспекционната дейност (срок - до 2010 г.);
- **Изграждане на единна Национална информационна система в областта на безопасността и здравето при работа.** Системата ще обхваща предприятията и фирмите според спецификата на тяхната дейност; професионалните рискове, нивото и динамиката на професионалния травматизъм. Националната информационна система ще бъде интегрирана с информационните системи на Националния осигурителен институт, Министерството на околната среда и водите и Министерството на здравеопазването (срок - до 2010 г.);
- **Изграждане на Национален център по безопасност и здраве при работа.** Центърът ще подпомага осъществяването на научна и развойна дейност, редовно изготвяне на анализи и прогнози, квалификация и сертификация на кадрите. Кадровото обезпечаване на центъра ще се осъществи без увеличаване на общата щатна численост на системата на Министерството на труда и социалната политика (срок - до 2015г.).

**Агенцията за социално подпомагане** ще продължи да изпълнява основните си функции, в т.ч. по отпускане на социални помощи, предоставяне на социални услуги и контрол по спазването на утвърдени критерии и стандарти за извършване на социални услуги, в контекста на диференцирания подход на социално подпомагане. В дългосрочен план ще продължат действията в изпълнение на следните приоритетни цели:

- Промяна на философията на социалното подпомагане в посока от социални помощи към включване в заетост чрез ново отношение към хората в трудоспособна възраст - от пасивен обект, на който се оказва помощ към активен субект на пазара на труда (срок - до 2010г.);
- Приоритетно развитие на социалните услуги, насочени към преодоляване на социалната изолация (срок – до 2010 г.);
- По-нататъшно усъвършенстване на структурата на управлението и финансирането на системата за социално подпомагане (срок - до 2010г.);
- Развитие на сектора на социалната икономика (срок - до 2015г.).

### **Укрепване на социалното партньорство**

Укрепването на социалното партньорство е основен елемент в политиката на сближаване в Европейския съюз. В средносрочен и дългосрочен план ще продължи да се осъществява социален диалог, сътрудничество и консултации:

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

Българският социален модел ще продължи да се усъвършенства с цел доброто управление на политиката по заетостта и постигане на устойчивост в нейното развитие чрез:

- Надграждане на добрите практики в областта на социалния диалог и по-специално - **сключване на широкообхватни споразумения** по модела на тристранния Пакт за икономическо и социално развитие през няколко години (срок - до 2015г.);
- Осъществяване на дейности за **развитие капацитета на социалните партньори** на регионално и местно равнище. Ще бъдат проучени потребностите от обучение, които ще доразвият капацитета за създаване на партньорство между различните организации, провеждане на ефективен диалог и пълноценно участие в процеса на формиране, изпълнение и мониторинг на политиката по заетостта на национално и регионално равнище. По-конкретно, периодично ще бъдат провеждани специализирани обучения във връзка с усвояването на средствата от Европейския социален фонд и изграждане на административен капацитет за изпълнението на дейностите, включени в различните оперативни програми, в т.ч. и за разработване и управление на проекти, изграждане на мрежи за обмен на добри практики, издаване и разпространение на информационни материали и др. (срок - до 2015 г.);
- Провеждане на активен диалог със социалните партньори за **повишаване на прозрачността в работата на институциите на пазара на труда и осъществяване на независим контрол**. Активното участие на социалните партньори е основен фактор за постигане на добри резултати от предприетите промени в работата на институциите, отговорни за предоставянето на услуги по заетостта. Диалогът и доверието между социалните партньори и публичните власти има важна роля за формиране на адекватна на условията политика, както и за нейното реализиране. Подкрепата на социалните партньори за основните цели на модернизирването на институциите на пазара на труда е важна от гледна точка на превръщането на тази подкрепа в конкретни инициативи. Например при въвеждането на промени в организацията на работа, както и при разработването и реализацията на стратегии за подобряване качеството и ефективността на предоставяните услуги по заетостта (срок - до 2015 г.).

### **3.2. АКТИВИРАНЕ НА ОБЕЗКУРАЖЕНИТЕ И НЕАКТИВНИТЕ И ЕФЕКТИВНА ИНТЕГРАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА**

Значителното намаление на броя на безработните в страната поставя нови изисквания към обхвата, обема и целите на прилаганата активна политика на пазара на труда и другите съпътстващи политики, имащи отношение към икономическата активност. Лицата, които имат ниска пригодност за заетост, дори при повишаващо се търсене на труд, много трудно ще отговорят на потребностите на работодателите. Ето защо, ще продължи прилагането на комплексен подход, който да осигури ефективна социална интеграция и активиране на лицата от неравнопоставените групи.

#### **3.2.1. Активни и превантивни мерки на пазара на труда, подкрепящи интеграцията на пазара на труда и активиране на предлагането на труд**

За развитието на пазар на труда, насърчаващ включването на безработните в неравностойно положение и неактивните лица, съществено значение имат активните мерки на пазара на труда. Ефективното прилагане на тези мерки води от една страна до намаляване на безработицата сред хората в неравностойно положение и от друга, до

повишаване на доходите и равнището на заетост на тези групи. Във връзка с това, усилията на всички партньори на пазара на труда следва да се насочат към изграждането на пътеки за преход от безработица към обучение и заетост чрез активни мерки.

Все по-важна роля ще имат превантивните мерки за ранно идентифициране на индивидуалните потребности на безработните лица и набелязване на конкретни мерки и стъпки в рамките на индивидуалния подход с оглед съкращаване на периода на безработица и предотвратяване изпадането в продължителна безработица и/или отпадане от пазара на труда. Ключова роля в този процес има ефективното прилагане на **методиките за профилиране на безработните лица** след регистрацията им в Дирекциите „Бюро по труда“. За ранно идентифициране на индивидуалните потребности на безработните лица ще се осъществява:

- *Изготвяне на индивидуален план за действие* на всяко безработно лице, основаващ се на комплексна оценка на индивидуалните потребности, включващ конкретни мерки и услуги, с които се цели устройване на работа на безработното лице. В условията на нарастващо търсене на труд все по-голямо значение ще се отдава на поемането на лична инициатива и ангажимент за осигуряване на заетост и кариерно развитие (срок - до 2010 г.);
- *Индивидуално и групово професионално ориентиране и консултиране* за подпомагане на самостоятелен и осъзнат избор на професия и/или на път за придобиване на професионална квалификация в съответствие с индивидуалните качества на безработните лица и потребностите на пазара на труда (срок - до 2010 г.);
- *Оценка на компетенциите* на всяко безработно лице (образование, притежавани умения, професионална квалификация, физическо състояние и др.) с оглед определяне на начина и продължителността на подпомагане (срок - до 2015 г.);
- *Приоритетно трудово посредничество* за намиране на работа чрез насочване на безработните към подходящи за тях свободни работни места (срок - до 2015 г.);
- *Провеждане на превантивни информационни кампании* сред заети лица, застрашени от загуба на работа (срок - до 2015 г.).

Икономическите условия създават предпоставки за намаляване на периодите на безработица. Прилагането на комплекс от превантивни действия осигурява максимално кратък престой като безработни на лицата, които загубват своята работа, както и подкрепя плавните преходи между отделните състояния на пазара на труда (напр. завръщане на пазара на труда след майчинство, съвместяване на семейния и професионалния живот, обучение при загуба на работа поради реструктуриране на производства и дейности и др.).

**Ще продължи използването на активни мерки на пазара на труда** като инструмент за повишаване на конкурентноспособността на работната сила и мобилизиране на трудовите ресурси с оглед повишаване на икономическата активност на населението. Подобряването възможностите на безработните за намиране на работа ще се осъществява чрез:

- Включване в курсове за ограмотяване, обучение за придобиване на ключови компетенции и професионална квалификация и мотивация с цел повишаване пригодността за заетост на работната сила и насърчаване на активно поведение на пазара на труда (срок - до 2015 г.);
- Насърчаване създаването на работни места в частния и общественния сектор за безработни лица от групи в неравнопоставено положение на пазара на труда с оглед

подпомагане на тяхната социално-икономическа интеграция на пазара на труда (срок - до 2015 г.);

- Подпомагане прехода от пасивни към активни мерки, включително активиране на продължително безработни и неактивни лица с оглед подпомагане включването и активното участие на повече хора на пазара на труда (срок - до 2010 г.);
- Насърчаване на предприемачеството като възможност за осигуряване на доходи, развитие на услуги и увеличаване на заетостта (срок - до 2015 г.);
- Насърчаване на мобилността на търсещите работа лица (срок - до 2010 г.);
- Насърчаване на публично-частното партньорство с оглед идентифициране на проблемите и потребностите на изключените от пазара на труда трудоспособни лица и разработване на съгласувани действия и инициативи за подобряване достъпа им до заетост. При използване на международния опит, първоначално пилотно, ще бъде въведено експерименталното възлагане на външни институции (частни организации, НПО и други) на изпълнението на някои услуги, които досега са предоставяни от Агенцията по заетостта. Целта е да се постигне по-голяма ефикасност и спестяване на финансови средства. Първоначално този подход ще се използва за най-трудните групи клиенти, тези са с продължителна неактивност или с особени затруднения в търсенето на работа. На организациите-изпълнители следва да се изплащат средства, съгласно схема, която отчита обема и качеството на предоставяните услуги, но също така и продължителността на осигурената работа и др. качествени показатели. (срок - до 2015 г.).

При намаления брой на лицата, които ще подлежат на включване в различните активни мерки и програми на пазара на труда, ще се постигне значително подобряване на продължителността, качеството и обхвата на прилаганите мерки. Мерките и програмите приоритетно ще бъдат насочвани към лицата от най-маргинализираните групи, които като цяло се нуждаят от по-продължителна подкрепа. В допълнение към сега определените целеви групи, повечето мерки ще бъдат насочени към ромите, лицата с по-ниски степени на увреждания, лицата над 50 години с ниско образование и квалификация, неактивните, обезкуражените и др. Агенцията по заетостта ще подобри ресурсната осигуреност (методическа, финансова и по отношение на персонала), което ще позволи много по-агресивно, продължително и целенасочено оказване на различните форми на консултиране, мотивиране и подпомагане на лицата от тези целеви групи. В европейските страни услугите по заетостта имат един от най-високите проценти на ефективност, което трябва да бъде постигнато и в България, особено при повишаващото се търсене на труд.

Активната политика на пазара на труда ще способства и за повишаване на производителността в страната. Това ще става от една страна чрез подобряване на качествените характеристики на предлаганата работна сила, а от друга - чрез насочване на инструментите за повишаване на търсенето на труд към сектори и работодатели с висок потенциал за растеж, с иновационен потенциал и др. положителни характеристики.

Специален фокус в действията на Агенцията по заетостта ще продължат да бъдат лицата, които са най-отдалечени от пазара на труда. **Програмите за субсидирана заетост ще продължат да бъдат важен инструмент за тази група, като етап от усилията за интегрирането им на пазара на труда, но предхождани от обучения за грамотяване и придобиване на професия.** Заетостта следва да бъде приоритетно в предприятията от частния сектор с възможности за постоянна работа в същите предприятия на наетите лица по програми. Мениджърите на организациите, изпълняващи проекти е необходимо да бъдат обучавани, консултирани и информирани за определяне на потребностите от обучения, управление и развитие на персонала.

Регулярният мониторинг на тези програми следва да се разшири чрез включване на показатели за последващата трудова реализация на участниците.

Комбинацията от различни елементи на превантивни и активни мерки ще формира т. нар. активиращи стратегии. С цел интегриране на пазара на труда на всички трудови ресурси, **активирането на продължително безработните и на неактивните лица ще продължи да бъде основен приоритет на политиката на пазара на труда** в краткосрочен период (2008 - 2010 г.). Държавата ще оказва необходимата подкрепа, която да подпомогне пълноценното интегриране на тези групи в обществения и икономическия живот, но само при поемане и изпълнение на действия от лицата, показващи желание и готовност да подобрят своето и на зависимите от тях членове на семейството положение.

**Активното търсене на работа сред продължително безработните лица** ще продължи да се насърчава чрез:

- **Стимулиращи (финансови) мерки** - изплащане на т.нар. „бонус“ на продължително безработни лица за започване на работа без посредничеството на Агенцията по заетостта (срок - до 2015 г.);
- **Санкциониращи мерки** - прекратяване на регистрацията на безработните, отказали да приемат предложената им подходяща работа или обучение; прилагане на по-рестриктивно определение за „подходяща работа“; намалена максимална продължителност за получаване на социални помощи (срок - до 2010 г.).

**Диференцираният индивидуален подход**, чрез който се отчитат специфичните потребности и особености на продължително безработните, ще включва:

- Актуализиране на **индивидуалните планове за действие** на всяко лице, което премине прага от 1 година след регистрация в Дирекциите „Бюро по труда“ за избор на по-разнообразни услуги по заетост (срок - до 2015 г.);
- **„Нов старт“** под формата на обучение или заетост за безработните младежи до 6 месеца (4 месеца след 2010 г.) от регистрацията им като безработни и за възрастните безработни до 12 месеца от регистрацията им като безработни, при положение че сами не са намерили и започнали работа на първичния пазар на труда (срок - до 2015 г.);
- Изискването за отработване на определен брой дни от лицата на социално подпомагане ще продължи да се прилага с оглед развитието на позитивно отношение към труда в полза за обществото (срок - до 2015 г.).

Важна насока на действие ще бъде поддържането на условия за включване и активно участие на безработните чрез по-добро съчетаване на комплекса от стимули и санкции (напр. запазване на права за социално подпомагане на лица с по-ниски доходи за известен период след започване на работа с цел осигуряване на плавен преход, по-добро целенасочване към най-нуждаещите се, по-голямо обвързване на личната отговорност с получаването на достъп до определени права и услуги и др.).

**Качествените и достъпни услуги по заетост** ще включват:

- Прилагане на нетрадиционни методи и похвати за работа с продължително безработните лица и с неактивните, включително развитие на сътрудничеството между Бюрата по труда и общинските администрации (срок - до 2010 г.);
- Организиране на специализирани трудови борси, провеждане на предварително оповестени неформални тематични семинари за изграждане на умения за ефективно търсене на работа, подготовка за кандидатстване и участие в интервюта с работодатели и др. (срок - до 2015 г.);
- Обслужване на принципа на „едно гише“ (срок - до 2010 г.).

### 3.2.2. Социални услуги и социално подпомагане за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици

В изпълнение на основните принципи на Европейския социален модел и натрупания опит в българските условия, значително място в социалната политика на страната заема оказването на социална закрила и подкрепата за социално включване. Целта е осигуряването на възможност на всички да се ползват от благата вследствие на икономическия напредък. Основа на тези политики ще продължи да бъде осигуряването на специфични права и предприемането на мерки, които подобряват и изравняват шансовете на различни групи за пълноценно участие в обществения живот и ползването на неговите ресурси и блага. Сред тези групи са младежите, хората с увреждания, възрастните хора и други. В същото време, реалностите на пазара на труда, необходимостта от осигуряване на ефективност на изразходваните обществени средства и задълженията по Лисабонската стратегия изискват да се постигне нов баланс при осигуряване на подкрепа в тази насока. Усилията ще бъдат насочени към връщане на възможно най-голям брой хора от тези групи на първичния пазар на труда, при отчитане на индивидуалните особености на човека. По този начин на най-нуждаещите се ще бъде осигурена по-пълна подкрепа, съобразно потребностите им, а лицата, участващи в заетост, ще генерират доходи от труд и трудов опит.

Няколко са компонентите на политиката за социална закрила и социално включване, чрез развитието на които ще се работи за постигането на целите ѝ: предоставяне на социални помощи, социални услуги и интеграция на хората с увреждания и други лица в риск от социално изключване.

Успешната стратегия за социална интеграция на пазара на труда изисква предоставянето на индивидуални, достъпни и гъвкави услуги за лицата. Това, от своя страна, изисква разработването на интегриран подход в политиката за социално включване. Агенцията по заетостта ще работи в много по-тясно сътрудничество с Агенцията за социално подпомагане за социалното включване на лицата от неравнопоставените групи, особено за ромите. Ще се изграждат партньорства за възлагане предоставянето на услуги на маргинализираните групи на пазара на труда на договорна основа и от неправителствени организации, срещу съответно финансиране. Пасивните и активните мерки на пазара на труда ще осигуряват на лицата, които поради безработица или друга причина нямат достатъчно материални ресурси, сами да задоволяват своите потребности адекватна материална защита, съчетана с мерки за повишаване на пригодността им за заетост.

Дългосрочните цели, които България си поставя до 2015 г., за да гарантира социалната закрила и социалното включване, са свързани с:

- Развитие и усъвършенстване на предоставяните социални услуги;
- Подобряване насочеността на социалните помощи и преодоляване на социалната изолация и зависимост от системата за социално подпомагане на лицата чрез участието им в пазара на труда;
- Подобряване качеството на живот на хората с увреждания.

**Развитието на социалните услуги** е ключово във връзка с увеличаване на предлагането на труд. В краткосрочен и дългосрочен план, мерките, които България ще предприеме във връзка с усъвършенстването на предоставяните **социални услуги**, са:

- Развитие на нови видове и усъвършенстване на предоставяните социални услуги в общността с цел реинтеграция на пазара на труда на лица от рискови групи. В тази връзка, приоритет е разработването и въвеждането на интегриран подход при предоставянето на услугите (срок - до 2015 г.);
- Въвеждане в практиката на единни стандарти на финансиране на социалните услуги, които са делегирани от държавата дейности; (срок - до 2009 г.);
- Насърчаване на публично-частни партньорства при предоставяне на социалните услуги (срок - до 2010 г.).

Изключително важно ще бъде осъществяването на постоянен мониторинг на влиянието на социалните помощи върху желанието за труд на трудоспособните лица. В тази област една от основните цели е насърчаване и активизиране на бенефициентите на системата за социално подпомагане да търсят работа. За насърчаване на трудовата активност на дългосрочно подпомаганите лица в трудоспособна възраст ще продължи ограничаването на срока, за който тези лица могат да бъдат непрекъснато обект на месечно социално подпомагане - 18 месеца. В тази връзка, политиката за социална закрила и социално включване още по-тясно ще бъде обвързана с политиката по заетостта с цел оказване на интегрирани услуги на тези лица още в първите месеци преди и след отпадане от системата за социално подпомагане (срок - до 2015 г.).

С оглед на необходимостта от преход от „трудова резерв“ към икономически активните лица на възможно най-голяма група от **хора с увреждания и други лица в риск от социално изключване** ще се реализира комплекс от мерки, насърчаващи социалната им интеграция и възможностите им за пълноценно включване в пазара на труда. Тези мерки обхващат:

- Подкрепа за развитие на социалната икономика чрез създаване на устойчив модел за развитие на социалното предприемачество, подобряване дейността на съществуващите и създаването на нови специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания и социални предприятия. Важно в тази насока ще бъде активизирането на общностите и доброволчески инициативи за развитие на социалния капитал на местно равнище. Тези предприятия ще имат все по-важна роля за генериране на доходи, заетост и осигуряване на услуги преди всичко за неравнопоставени лица и общности. Изключително важно е да се създаде финансова устойчивост на тези инициативи (срок - до 2015 г.);
- Усъвършенстване на законодателството за медицинската експертиза за постигане на ясно разграничаване между оценката на работоспособността и оценката на увреждането (срок - до 2010 г.);
- Осигуряване на достъпна среда в съответствие с разпоредбите на Закона за устройство на територията и Наредба № 6 от 25.11.2003 г. за изграждане на достъпна среда в урбанизираните територии. Въвеждане на стимули за работодателите за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания; (срок -2015 г.);
- Създаване на необходимите условия за достъп до работа и кариерно развитие на лица с увреждания в държавната администрация (срок - до 2010г.);
- Осигуряване на комплексна рехабилитация на хората с увреждания - достъп до качествено образование, повишаване възможностите за трудова реализация, създаване на трайни работни места и осигуряване на постоянна заетост за хората с увреждания; (срок - до 2015 г.);
- Осигуряване на условия и финансов ресурс за промяна на обществените нагласи спрямо хората със специфични потребности. Осигуряване на равни възможности,

пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот на хората с увреждания чрез съгласуван подход от страна на държавните институции, медиите и организациите на и за хора с увреждания (срок - до 2015г.).

### **3.2.3. Повишаване на въздействието на данъчната и осигурителна системи за нарастване на икономическата активност чрез развитие на осигурителната система**

Активното поведение на пазара на труда на всички лица, формиращи трудовите ресурси, включително обезкуражените и безработните в неравностойно положение на пазара на труда, е тясно свързано с разпоредбите на данъчната и осигурителната системи. Чрез подходящи стимули могат да се върнат на пазара на труда лицата, чиято възраст, здравословно състояние и семейно положение им позволяват да работят. Въпреки, че тези системи оказват влияние върху цялото трудоспособно население по отношение на стимулите и пречките за предлагането на труд от тяхна страна, вниманието трябва да се фокусира върху следните групи:

- Неактивни лица и особено обезкуражени лица, които искат и могат да започнат работа, но не търсят, тъй като мислят, че няма да намерят подходяща такава;
- Заети лица със заплати близки до минималната;
- Лица в трудоспособна възраст, ползващи различни инструменти на системите за социална защита (обезщетения при безработица, социални помощи и др.).

В периода на прилагане на прилагане на Актуализираната стратегия ще продължат промените в нормативната база с цел подобряване на социалната защита на заетите, постигане на по-справедлива конкурентна среда за бизнеса и нова осигурителна култура на участниците в осигурителния процес. Основен приоритет ще бъдат действията за повишаване на качеството на формите за осигурителна защита, стесняване възможностите за укриване на трудови доходи, оптимизиране на административните процедури и подобряване събираемостта на осигурителните вноски.

**Развитието на данъчната и социално-осигурителната системи е предпоставка за засилване на стимулите за активно, законосъобразно поведение на пазара на труда.** Реформите в тази насока ще дадат по-добри резултати, ако се прилагат комплексни мерки в следните направления:

- Подобряване координацията и съгласуваността между политиката по заетостта, социалната политика и данъчната политика (срок - до 2010 г.);
- Мониторинг, оценка и действия за коригиране на данъчните ставки за бизнеса и физическите лица, като основа за гарантиране на макроикономическа стабилност и стимулиране на икономическата активност. Важно значение тук ще имат не само определянето на единичните размери на отделните данъци, но и тяхното взаимодействие (срок - до 2015 г.);
- Засилване на контролната функция на институциите на пазара на труда, което ще е предпоставка за ефективно прилагане на съществуващите нормативни актове в областта на трудовото законодателство (срок - до 2010 г.);
- Увеличаване на санкциите за неспазване на изискванията на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство (срок - до 2015 г.);
- Развитие на методологията за оценка и проследяване на различните форми на недеklarилана заетост и въздействието ѝ върху бюджета, работодателите, заетите и техните семейства (напр. чрез сравнение на доходите и разходите, експертни оценки и др.). Важно ще бъде устоновяването на нагласите и стимулите на различните страни (срок - до 2015 г.);

- Засилване на контрола върху рисковите отрасли и дейности, в които се отчитат най-голям брой нарушения на трудовото и данъчното законодателство (срок - до 2015 г.);
- Разработване на съвместни мерки на държавата и браншовите организации на работодателите за предотвратяване на нелоялната конкуренция от работодателите, използващи работна сила без договори или неосигурени на пълната работна заплата (срок - 2015 г.);
- Провеждане на информационни кампании за щетите, нанасяни от фирмите и заетите лица в сенчестата икономика не само върху държавния бюджет чрез намаляване на неговите приходи, но и на обществото чрез преразпределението на разходите за публични услуги (срок - до 2010 г.);
- Преразглеждане на системата за обезщетения при безработица с цел компенсиране в по-голяма степен загубата на доход, недопускане на съчетаването на обезщетения и неформална заетост, насърчаване активното търсене на работа и намаляване на престоя без работа (срок - до 2010 г.);
- Развитие на социално-осигурителните стимули за уязвимите групи на пазара на труда с оглед намаляване дела на работещите бедни и насърчаване лицата да остават във формалната заетост (срок - до 2015 г.);
- Въвеждане на гъвкави форми за осигурителна защита за предоставяне на възможности за планиране на трудовата кариера без загуба на осигурителни права (срок - до 2015 г.).

### **3.3. ОСИГУРЯВАНЕ НА ГЪВКАВОСТ И СИГУРНОСТ ПРИ УТВЪРЖДАВАНЕ НА ПОДХОД КЪМ РАБОТАТА, ОСНОВАН НА „ЖИЗНЕНИЯ ЦИКЪЛ”**

#### **3.3.1. Повишаване на гъвкавостта на пазара на труда, съчетана със сигурност (flexicurity)**

Гъвкавият пазар на труда е условие за динамичен икономически ръст. Компаниите се нуждаят от гъвкавост и адаптивност към промените, свързани с глобализацията и произтичащото от нея реструктуриране. Работната сила, от своя страна, се нуждае от гъвкавост в рамките на „жизнения си цикъл”, както за да съвместява личния и семейния си професионалният си живот, така и с оглед гарантиране професионалната и териториалната мобилност, а също и за да има възможност за по-дълго оставане на пазара на труда. Сигурността, от своя страна, също има две страни: работниците трябва да имат сигурност за своето кариерно развитие. В този смисъл, мерките за осигуряване на сигурност за работната сила са както по отношение запазването на заетостта на едно и също работно място, така и по отношение сигурността по време на преход от една работа на друга, от безработица към заетост. С други думи, нужна е сигурност за работниците да влязат на пазара на труда, да останат в него и да се развиват през целия си трудов живот.

Работодателите търсят квалифицирана, гъвкава и адаптивна работна сила, която да ги направи по-производителни и конкурентноспособни. Също така за компаниите е важно да запазят персонала си след направени в него инвестиции. Поддържането на баланс между гъвкавостта и сигурността, като условие за икономически и социален просперитет, ще е възможно в рамките на тристранния диалог в страната, колективното договаряне, както и посредством развитието на бипартитния диалог.

Действията ще бъдат насочени както към заетите, така и към безработните, неактивните, заетите в сивия сектор, лицата от маргинализираните групи на пазара на труда и работодателите. Заетите ще бъдат подкрепяни по отношение на поддържане и повишаване на знанията и уменията, както и при преход от една работа към друга. Подкрепата за маргинализираните и всички неравнопоставени лица ще бъде по посока

осигуряване на повече възможности за интегриране (икономически стимули и подкрепящи мерки за по-лесно включване в заетост или за преминаване от недекларирана към формална заетост).

Ще се насърчават едновременно вътрешната (в предприятията) и външната гъвкавост и сигурност. Това означава използване на достатъчно гъвкави договори и едновременно с това създаване на условия за сигурност при преминаване от едно работно място на друго, както и подкрепа на мобилността, в това число от безработица и от неактивност за включване на пазара на труда. Това изисква, от една страна, предлагане на по-висококачествени и производителни работни места, и от друга - повишаване и обновяване на знанията и уменията на работната сила. Важно в тази връзка е и подобряването на възможностите за съвместяване на личния и семейния с професионалния живот.

При предприемането на конкретни стъпки за балансиране между гъвкавост и сигурност е важно да се постигне оптимална комбинация между четирите компонента на flexicurity: гъвкави договорни отношения; активна политика на пазара на труда; стабилна и отговаряща на нуждите система за учене през целия живот; модерна социално-осигурителна система. В този смисъл ще бъдат оценени настоящите постижения и проблеми по четирите компонента, като основа за формулиране на актуален модел/пътека на България, чрез изпълнението на които ще бъдат постигната гъвкавост и сигурност.

Големи възможности в тази насока предоставя постигането на обща договореност между държавата и социалните партньори в рамките на широкообхватни споразумения като Пакта за икономическо и социално развитие. В тях могат и следва да бъдат договорени редица параметри за развитие и реформиране на отделните политики и елементи за постигане на гъвкавост и сигурност като: препоръчителния индекс на увеличение на заплатите, ангажименти за въвеждане на гъвкави условия на работа в публичния и частния сектор и др. По този начин се гарантира прилагането на единен подход при реформите, като промените в един от елементите на гъвкавостта и сигурността ще могат да се обвържат със съответното засилване/намаляване в някои от останалите елементи. При подобен подход частният и публичният сектор следва да въвеждат нови форми на организация на труда и иновации, а мениджърите да познават подробно възможностите на трудовото законодателство.

В краткосрочен аспект - до 2010 г., действията по компонента за *активната политика на пазара на труда*<sup>15</sup> ще се съсредоточат върху инвестициите в развитието на човешките ресурси (заети и безработни) и ще способстват за включването на пазара на труда на лицата от рисковите групи. Посредством *системата за учене през целия живот*<sup>16</sup> ще се гарантира достъпа до качествено образование и обучение за всички, съобразено с търсенето на пазара на труда. Регулирането и развитието на *съвременна социално-осигурителна система*<sup>17</sup> при финансова стабилност в страната ще гарантира достоен живот на нетрудоспособните. Ще се насърчава също така активното поведение посредством стимули и включване в програми и мерки за заетост и обучение, както и подкрепа по време на преходи от безработица към нова работа.

При *договорните отношения* се предвижда:

- Периодичен преглед на трудовото законодателство (заедно със социалните партньори) и постигане на съгласие за промени по посока въвеждане на нови форми на заетост (дистанционна работа и работа посредством агенции за временна заетост),

<sup>15</sup> Виж т. 3.1. и т. 3.2.

<sup>16</sup> Виж т. 3.4.

<sup>17</sup> Виж т. 3.2

както и по отношение организацията на работа (гъвкаво работно време, работа на непълно работно време и др.). Специално внимание при извършване на прегледите ще се отделя на анализа на разпоредбите, регулиращи работното време и наемането и освобождаването на персонел, заради голямото им значение за пълното използване на потенциала на бизнеса за създаване на повече и по-добри работни места (срок - до 2015 г.);

- Анализ и набелязване на мерки за промени в трудовото законодателство, с които да се въздейства за намаляване на сегментацията на пазара на труда (срок - до 2010 г.);

- Осигуряване на адекватна защита на всички заети (и при постоянни, и при срочни договори) по отношение гарантиране възможностите за съвместяване на личния с професионалния живот, достъпа до обучение и кариерно развитие (срок - до 2010 г.);

- Засилване на диалога и насърчаване на взаимното доверие в рамките на предприятията за предвиждане на рисковете, по-добра организация на работа и улесняване достъпа на персонала до обучение, в изпълнение на чл. 7а - 7г от КТ (срок - до 2015 г.);

- Насърчаване на работодателите, работниците и служителите да използват нормативните възможности, регламентиращи гъвкава организация на работното време, включително и за подобряване съвместяването на личния с професионалния живот (удължаване на работното време, намалено работно време, ненормиран работен ден; променливо работно време) (срок - до 2015 г.);

- Организиране на информационни кампании, обучения и др. за популяризиране на различните възможности за съчетаване на гъвкавост и сигурност и ползите от тяхното използване за фирмите и лицата. Специално внимание ще се обръща на малките и средните фирми, като и на новосъздащите се фирми (срок - до 2015 г.);

- Включване на оценката на въздействието от законодателни и други промени върху гъвкавостта и сигурността на пазара на труда като условие за тяхното приемане (срок - 2010 г.);

- Целенасочена подкрепа за развитие на бипартитните отношения: развитие на колективното договаряне за превантивни действия и ранни интервенции (търсене на нова работа или обучение) преди съкращенията, в случай на икономически промени; гъвкави договорни отношения, позволяващи на работодателите да наемат ниско квалифицираните работници на срочни договори, но същевременно създаващи условия за лицата да се квалифицират и да се устроят на постоянна работа (срок - до 2010 г.).

### **3.3.2. Насърчаване на подход към работата, основан на „жизнения цикъл” и по-добро съвместяване на професионалния с личния и семейния живот**

Динамичните промени в света на труда предполагат промени в съществуващите нагласи, нормативна база и практики както за работодателите, така и за работниците и лицата от възрастовите групи, на които им предстои да влязат на пазара на труда. В тази връзка, подходът към работата, основан на „жизнения цикъл”, има ключово значение за привличане и задържане на пазара на труда на лицата, които се намират на различни етапи от трудовия живот. Този подход признава, че лицата се сблъскват с различни по характер и вид трудности при преходите си между различните състояния на пазара на труда в рамките на трудовия си живот, и се стреми да осигури индивидуализирана помощ. Този подход осигурява плавен преход при преминаване от едно работно място на друго, при осигуряване на солидарност между поколенията.

В контекста на застаряване на населението и намаляване на работната сила, насърчаването на подход към работата, основан на „жизнения цикъл”, е гаранция за нарастване на предлагането на труд. Ресурс за нарастване на предлагането на труд е налице при младите хора, жените и по-възрастните работници.

За постигане на подход към работа, основан на „жизнения цикъл”, и по-добро съвместяване на професионалния с личния живот ще се :

- Координират политиките, влияещи върху следните основни етапи от личния и трудовия живот с цел оставане на пазара на труда и кариерно развитие: започване на първа работа, връщане на работа след прекъсване поради полагане на грижи за деца или за други зависими членове на семейството, както и при желание за удължаване на трудовия живот (срок - до 2010 г.);
- Наблюдава, анализира и при необходимост променя комплекса от действия и политики, оказващи влияние върху желанието за икономическа активност и възможностите за пълноценна реализация на младите хора, жените и по-възрастните работници (срок - до 2010 г.);
- Използват в максимална степен различните информационни и комуникационни технологии и др. форми и методи на работа, които в условията на съвременната глобална икономика могат да подобрят съвместяването на професионалния с личния живот. Това е необходимо не само за заетите лица, но и за работодателите (срок - до 2015 г.).

#### ***Развитие на възможностите за заетост на младите хора и намаляване на младежката безработица***

Плавното включване на младите хора в пазара на труда след образование и обучение (средно, професионално, висше) или като резултат от инициативи „втори шанс” е гаранция за осигуряване на дълъг и продуктивен трудов живот. Сблъскването с проблеми в тези ранни периоди на трудовата кариера крие рискове за обезсърчаване, трайно попадане в контингента на лицата, заети в сивата икономика и други явления, които имат негативно влияние не само за отделната личност, но и за обществото. В тази връзка, усилията ще бъдат насочени към:

- **Намаляване на отпадането от училище** чрез мерки за задържане на децата в училище, интеграция на тези от етническите малцинства и тези със специални образователни потребности (срок - до 2010 г.);
- **Ограничаване на бариерите при прехода от обучение към работа** и осигуряване на преход от училище към работа без период на безработица чрез осигуряване на знания и умения, търсени от работодателите, разширяване на предлаганите работни места за стажуване/чиракуване и др. (срок - до 2010 г.);
- **Активна ранна подкрепа за безработните младежи** чрез реализация на подхода „нов старт” за предоставяне на услуги в период до 6 месеца (4 месеца след 2010 г.) след регистрацията им в дирекциите „Бюро по труда”. В индивидуалните планове за действие се включват професионално ориентиране, насочване към свободни работни места, включване в обучение и в програми и мерки, които се реализират на пазара на труда. Специално внимание в тази насока ще бъде оказвано на младежите от рисковите групи с цел предотвратяване на социалното им изключване - младежи, напускащи домовете за отглеждане и възпитаване на деца, лишени от родителска грижа, младежи, отпаднали от образователната система и др. (срок - до 2010 г.);
- **Подкрепа на висококвалифицираните и образовани младежи**, особено тези от тях, които не притежават практически опит и които желаят да

стартират самостоятелна стопанска дейност или да стажуват в публичната администрация (срок - до 2015 г.).

### ***Удължаване на трудовия живот на по-възрастните работници***

Политиките за растеж и заетост в отговор на демографските предизвикателства изискват по-пълно използване на трудовия потенциал на възрастните работници. Те се нуждаят от реални възможности за намиране на работа и запазване на заетостта, тъй като рискът от безработица нараства с възрастта. Пречките, които възпрепятстват прехода от едно работно място към друго, от безработица към заетост при по-възрастните работници са свързани със здравословни проблеми, условията на труд, интензивността на работата, ограничените възможности за включване в обучение. Активното участие на лицата от тази група на пазара на труда ще осигури също така финансова устойчивост на системите за социална защита. Важно условие за успеха на политиките в тази област е преодоляването на съществуващите стереотипи и предубеждения.

Действията за устойчиво повишаване на предлагането на труд с нарастване на възрастта, целящи удължаване на трудовия живот на по-възрастните работници, ще бъдат насочени в следните приоритетни области:

- Разширяване на възможностите и пригодността за заетост на по-възрастните работници и активизиране на дейностите, свързани с участие в ученето през целия живот (срок - до 2010 г.);
- Развитие и усъвършенстване на стимулите за лицата и фирмите, чрез които се постига реално удължаване на трудовия живот и се отлага излизането от пазара на труда (срок - до 2010 г.);
- Запазване на възрастово разнообразие в предприятията чрез спазване на законодателството и мерки на активната политика; предоставяне на индивидуални услуги - професионално ориентиране, насочване към свободни работни места, реализиране на програми, които са осигурени финансово, включително и достъп до финансов ресурс за стартиране на малък бизнес и развитие на предприемаческите умения (срок - до 2010 г.);
- По-широко прилагане на гъвкавите форми на заетост за осигуряване на плавен преход от работа към пенсиониране (срок - до 2015 г.);
- Здравословни работни места и по-добро управление за ограничаване на пречките пред по-дългия трудов живот на по-възрастните работници в реална работна среда. В тази връзка ще се адаптира организацията на труда, ще се инвестира в работните места (напр. по-добро осветление), ще се използва гъвкавото работно време и др. подходящи форми на организация на труда (срок - до 2015 г.);
- Активизиране на действията за популяризиране на опита и добрите практики на работодателите за използване на потенциала на по-възрастните работници, възможностите за превантивна медицина и адаптиране на условията на труд; реализиране на мерки за създаване на позитивни обществени нагласи и повишаване на информираността за предаване на натрупания опит между поколенията (срок - до 2015 г.).

### ***Повишаване на заетостта при жените***

По-високият икономически растеж, по-високите равнища на заетост и по-пълноценното социално сближаване са немислими без равнопоставеното участие на жените. Неравенството във възможностите на пазара на труда между двата пола все още е факт. Съчетаването на

професионалното развитие със семейните задължения е по-трудно за жените, отколкото за мъжете. Подкрепата за по-активното участие на жените на пазара на труда ще продължи в следните направления:

- Създаване на условия за по-добър баланс между професионалния, личния и семейния живот, чрез по-широко прилагане на гъвкавите форми на заетост, достъп до обучение след прекъсване на кариерата поради полагане на грижи за малки деца и др. (срок - до 2010 г.);
- Осигуряване на адекватно покритие на страната с общодостъпни грижи за малки деца и зависими членове на семейството, чрез което да се създадат условия за по-пълното реализиране на трудовия им потенциал (срок - до 2015 г.);
- Подкрепа за предприемачеството сред жените чрез осигурен достъп до финансов ресурс и обучение (срок - до 2015 г.);
- Активизиране на действията в посока преодоляване на сегментацията на пазара на труда и намаляване на различията в заплащането между двата пола (срок - до 2015 г.);
- Активна подкрепа за жените в риск от изпадане в бедност (вкл. самотните майки) чрез предоставяне на индивидуални услуги за включване в заетост и обучение. (срок - до 2015 г.).

### **3.3.3. Насърчаване и разпространение на иновативни форми на организация на работа и на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда**

По-голямото търсене на труд в сравнение с предлагането в страната в рамките на периода на осъществяване на Актуализираната стратегия по заетостта предполагат качествено подобряване оползотворяването на наличната работна сила. Това може да стане чрез насърчаване и разпространение на иновативни форми на организация на работа и на здравословни и безопасни условия на труд, които ще доведат до по-нататъшно подобряване качеството и производителността на труда. Тези въпроси са директно свързани и с предизвикателството за развитие на конкурентноспособна икономика, което изисква въвеждането на задълбочен и интегриран подход към проблемите на трудовите отношения. Подобряването на състоянието на елементите на условията на труд ще даде възможност за по-дълъг и продуктивен трудов живот на заетите лица.

#### **Здравословни и безопасни условия на труд**

- Ще продължи развитието на **политиката в областта на безопасността и здравето** в пълно единство с правото и практиката на Европейския съюз (срок - до 2015);
- Ще продължи реализирането на мерки и дейности за **привеждане на условията на труд на работното място в съответствие с нормите и изискванията на законодателството по безопасност и здраве при работа** (срок - до 2015). Важен елемент на политиката в тази насока ще бъде насърчаването на работодателите да реализират дейности за подобряване на условията на труд в предприятията, свързани с реконструкция и модернизация на съществуващи обекти, технологични процеси, машини и съоръжения, както и обезопасяване на работното оборудване, машините и съоръженията и други.
- **Превантивният подход ще бъде водещ при реализиране на мерките на равнище предприятие** (срок - до 2015 г.), като ще се стимулира внедряването на

превантивни системи за мониторинг и контрол на рисковете за здравето и безопасността на работното място:

- изграждане на интегрирани системи за управление на дейността по безопасност и здраве при работа;
  - разработване на стандарти за качество в дейността по безопасност и здраве при работа, като част от системата за качество в предприятията;
  - усъвършенстване на системата за оценка и контрол на професионалните рискове, чрез прилагане на секторни и иновативни подходи;
  - разработване на инструменти за мотивация към повишаване качеството на труд – развитие на секторни комуникационни стратегии и информационни кампании, разработване на кодекси и ръководства на добри практики по безопасност и здраве при работа и за оценка и контрол на професионалните и здравните рискове.
- **Модернизирането на институциите и доставчиците**, работещи в сферата на условията на труд на национално и регионално равнище е залог за реализиране на целите по това направление (срок - до 2015 г.). В тази връзка се предвиждат следните дейности:
    - изграждане на единна национална информационна система в областта на безопасността и здравето при работа;
    - обучение на служителите и специалистите в системата на безопасните и здравословни условия на труд;
    - изготвяне на регулярни анализи и оценки за условията на труд;
    - укрепване на капацитета на контролната система по спазване на трудовото законодателство (провеждане на специализирани обучения за повишаване на квалификацията на инспекторите по труда, разработване и прилагане на гъвкави форми на контрол, материално и техническо осигуряване на инспекционната дейност);
    - изграждане на специализирана организация по безопасност и здраве при работа;
    - разпространяване и въвеждане на добри практики в управлението и дейността на институциите и доставчиците, работещи в сферата на безопасните и здравословни условия на труд.

Важно място за постигане на добри резултати в тази насока, както и за подобряване на използването на добри екологични практики и практики за насърчаване на устойчивото развитие ще има и повишаването на **корпоративната социална отговорност** на фирмите. Изпълнението на действия за подобряване на вътрешните и външни за предприятието или организацията елементи на корпоративна социална отговорност ще допринесат за изпълнение на редица цели на Актуализираната стратегия по заетостта. Ето защо ще се подкрепя и насърчава сертифицирането по следните стандарти, включващи различни елементи на социално отговорен бизнес:

- ISO 9001;
- Стандарт за безопасни и здравословни условия на труд (OHSAS 18001);
- Стандарт за екологично управление ISO 14001;
- Стандарт за социална отговорност (SA 8000);
- Модел за отлични постижения на Европейската фондация за управление на качеството (EFQM Excellence Model).

Трайни положителни резултати в това направление могат да се постигнат само при активното участие на социалните партньори на всички нива - национално, секторно (отраслово, браншово), локално (местно) и фирмено чрез колективното трудово договаряне на всички равнища и конкретно в предприятията.

### **3.4. ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ПОДКРЕПА НА ПРЕХОДА КЪМ ИКОНОМИКА, ОСНОВАНА НА ЗНАНИЕТО**

В условията на глобализация, непрекъснато техническо и технологично обновление и икономически растеж, човешките ресурси са основен фактор за постигане на конкурентноспособност. Като част от Обединена Европа, България се нуждае от висококвалифицирана, креативна и мобилна работна сила, способна да се адаптира към изискванията на пазара на труда и променящите се условия в икономиката.

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

До 2015 г. България ще се стреми да достигне намаляване на рано напусналите<sup>18</sup> системата на образованието до под 10%, каквато е и целта средно за страните-членки на ЕС в контекста на Европейската стратегия по заетостта. Това предполага реализиране на действия в две направления - предотвратяване на отпадането от образователната система и втори шанс за отпадналите младежи.

Държавата ще продължи превантивно да влияе върху широк кръг от фактори за отпадане от училищната система, а оттам и върху възможностите за успешна реализация на пазара на труда, чрез:

- **Засилване ролята на предучилищното възпитание и подготовка** предвид същественото им значение за по-пълното обхващане на децата в началния етап на образователната система, особено сред етническите групи (срок – до 2010 г.);
- **Интегрирано обучение на деца със специални образователни потребности** чрез създаване на благоприятна и подкрепяща среда, като предпоставка за създаване на условия за последващо включване в пазара на труда (срок - до- 2015 г.);
- Създаване на **съвременна, стимулираща учебна среда** с широко прилагане на информационни и комуникационни технологии и с висококвалифицирани учители, която предлага образование, съответстващо на потребностите на съвременния живот, за ограничаване на отпадането от учебния процес поради трудности и незаинтересованост от страна на обучаваните (срок - до 2015 г.);
- **Усъвършенстване на дейностите за професионално ориентиране**, с цел подпомагане на младежите при избора на професия и постигане на по-добър баланс между личните желания и възможности и потребностите на пазара на труда (срок - до 2015 г.);
- Реализация на програми и проекти за **по-пълно обхващане на учениците в задължителна училищна възраст**, включващи дейности като безплатно осигуряване на закуски за учениците от началния етап, безплатен транспорт и форми на полуинтернатно обучение, както и безплатни учебници и учебни помагала и др. (срок – до 2010 г.).

---

<sup>18</sup> Рано напускащите системата на образованието са лица на възраст между 18 и 24 г., които нямат средно образование, не се обучават във формалната образователна система и не са включени в обучение, което да ги подпомогне да придобият средно образование или степен на професионална квалификация. По данни на Евростат от 2001 г. до 2005 г. България запазва сравнително висок процент на рано напускащите спрямо общия брой на лицата в тази възрастова група - над 20 %. През 2006 г. стойността на този индикатор е 18 %.

За **преодоляване на негативните последици за лицата**, отпаднали от системата на средното образование, ще се реализират мерки, финансирани със средства от държавния бюджет и европейските фондове, които ще им дадат втори шанс чрез:

- Обучение за ограмотяване за рано напусналите системата на образованието като основа за включване в обучение за придобиване на професионална квалификация и реализация на пазара на труда (срок - до 2015 г.);
- Професионално ориентиране, организирано и финансирано от Агенцията по заетостта, включително и в центрове за информация и професионално ориентиране, (срок - до 2015 г.);
- Обучение за придобиване на ключови компетентности като предприемачество, компютърно и чуждоезиково обучение (срок - до- 2015 г.);
- Разширяване на кръга от услуги, предоставяни за търсещите работа лица, както по посока на възможностите за обучение, така и чрез субсидиране на първата заетост на преминалите през професионално обучение под формата на стажуване на конкретно работно място (срок - до- 2010 г.);
- Включване на пазара на труда на безработни лица с ниско образование и без квалификация чрез предоставяне на възможности за обучение на работното място (чиракуване) под ръководството на наставник (срок - до- 2010 г.);
- Реализиране на проекти за младежи, напуснали училище, чрез които ще се подпомага социалната им адаптация и ще се повишава пригодността им за заетост, чрез осигуряване на професионално обучение по професии, търсени на пазара на труда (срок - до 2010 г.).

За подобряване на достъпа до образование и обучение **на възрастните** ще се следи за това нормативната уредба да предоставя достатъчно възможности и стимули на придобиване на степен на професионална квалификация от лица с ниско или без образование.

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

Високото качество на образованието и обучението допринася пряко за подобряване на пригодността за заетост на работната сила, за повишаване на производителността и конкурентноспособността на предприятията и икономиката, за намаляване на безработицата и за преодоляване на социалната изолация.

Политиката и действията за подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението са насочени към скъсяване на „пътищата“ за достигане на различните етапи от образованието, предефиниране на целите на процеса на обучение с оглед насърчаване изграждането на практически умения, на самостоятелност и творческо мислене и превръщане на обучавания в активен участник в процеса на подготовка за кариерно развитие в икономика, основана на знанието. Усилията в тази насока имат пряка връзка с ефективността на извършваните разходи. Това е една широкообхватна тема и по тази причина в Актуализираната стратегия по заетостта се засягат само отделни аспекти на реформиране на системите за образование и обучение, включително и висшето образование.

Ключова за реформите в системите за образование и обучение ще остане визията за подготовката на кадри, които могат да се реализират на пазара на труда веднага след завършване и да бъдат готови да надграждат наученото в различни етапи от трудовия им живот. Отделните действия, които ще подпомогнат постигането на тази цел включват:

- Анализ и оптимизиране на **държавните образователни изисквания** за учебното съдържание и на **учебните програми** с цел придобиване на ключови компетентности, необходими за успешната реализация на пазара на труда (срок - до- 2015 г.);
- Утвърждаване и развитие на **модулния принцип** при разработването на учебното съдържание в областта на професионалното обучение, като средство за разширяване на достъпа до обучение, ефективно изразходване на средствата за обучение и подобряване качеството на учебните резултати (срок - до - 2010 г.);
- Насърчаване на прилагането и използването на **съвременните информационни и комуникационни технологии** в системите на образованието и обучението (срок - до- 2010 г.);
- Подобряване на качеството на подготовката на **учителите и обучаващите на възрастни** като условия за прилагането на съвременни подходи за преподаване и провеждане на качествен и ефективен учебен процес. Ще продължат дейностите по изграждане на ефективно действаща система за повишаване квалификацията на учителите, кариерното им развитие и тяхната професионална адаптация; създаване на механизми за насърчаване на иновационната дейност на учителите, усъвършенстване и допълване на нормативната и методическа уредба на дейностите, свързани с подготовката на обучаващите на възрастни (срок - до 2010);
- Изграждане на **система за натрупване и трансфер на кредити в сферата на професионалното образование и обучение**, която да стимулира лицата за включване в обучение, а работодателите - за организиране на такова обучение (срок до 2015);
- Усъвършенстване и допълване на нормативната и методическата уредба на дейностите, свързани с **въвеждането на система за оценка и контрол на качеството на професионалното обучение** на базата на приетите на европейско равнище общи принципи, критерии и показатели за оценка на качеството с цел гарантиране на съответствие между придобитите знания и умения и изискванията на работодателите; (срок - до 2010);
- **Децентрализиране на управлението на системата на образование и обучение**, предоставяне на по-големи правомощия на местните власти и финансова децентрализация чрез въвеждане на делегирани бюджети във всички училища и на единен стандарт за издръжка на обучаваните с оглед по-ефективно изразходване на финансовите ресурси (срок - до 2010) ;
- Създаване, поддържане и развитие на **национална квалификационна рамка**, съобразена с европейската квалификационна рамка (в т.ч. Секторни рамки) (срок до 2010);
- **Съгласуване на дейностите по прилагане на Европейски паспорт (Европас)** за разширяване на достъпа до възможности за допълнителна квалификация и за постигане на по-качествено образование и обучение чрез подкрепа на териториалната и професионалната мобилност (срок - до 2010);
- **Насърчаване на участието на социалните партньори в управлението на системите за образование и обучение** и засилване на гражданския контрол за осигуряване на прозрачност и ефективно изразходване на средствата за образование и обучение (срок - до 2015) .

В отговор на приетите на срещата на министрите на висшето образование в гр. Берген през 2005 г. Стандарти и насоки за осигуряване на качеството в Европейското пространство за висше образование, разработени от Европейската асоциация за осигуряване на качеството във висшето образование (ENQA), ще се **въведат по-ефективни механизми за осигуряване на качеството на българското висше образование**. Целта е да се гарантира подготовката на висококвалифицирана, гъвкава и

адаптивна работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда, както и на кадри за научноизследователска дейност и иновации, чрез:

- Разработване на стратегия за развитие на висшето образование и програма за нейната реализация с цел подобряване ефективността на академичното и стопанското управление на висшите училища, включително разработване на по-ефективна система за финансиране на висшите училища, стимулираща развитието и конкуренцията. (срок - до 2010 г.);
- Усъвършенстване на университетските системи за оценяване и поддържане на качеството на обучението и на академичния състав, които включват и проучване на студентското мнение (срок - до 2015 г.) ;
- Създаване на условия за провеждане на ефективни студентски стажове и подобряване на връзката „образование - наука - бизнес” (срок - до 2010 г.);
- Насърчаване на мобилността на преподавателите и студентите в национален и международен план, включително и на трансграничното обучение (срок – до 2015г.).

### **3.4.3. Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда**

Един от ключовите фактори за бъдещото икономическо развитие на страната е осигуряването на адекватно на търсенето предлагане на висококвалифицирани работници и специалисти. Предоставяното образование и обучение във все по-голяма степен ще бъде съобразено с бъдещите потребности от знания и умения. Проучвания за определяне на потребностите от квалифицирана работна сила в краткосрочен период вече се правят от МТСП, НАПОО и АЗ. **Необходимо е този механизъм да се усъвършенства и институционализира, като и да се въведе подобна практика и в дългосрочен план.**

#### **3.4.3.1.Подобряване на връзката на образованието с потребностите на пазара на труда**

Предвид по-дългия период на участие в процеса на образование (в сравнение с различните форми на обучение) е от изключителна важност приемът в образователните институции да отговаря на реалните потребности на пазара на труда, прогнозирани в средносрочен и дългосрочен план (5-10 години). Само по този начин може да се осигури адекватно предлагане на труд по сектори, отрасли и специалности, което да осигури реализация на кадрите след завършване на средно или висше образование.

Конкретните мерки за подобряване на връзката на образованието с потребностите на пазара на труда ще бъдат насочени към:

- **Оптимизиране на училищната мрежа** в съответствие със социално-икономическото развитие, демографските процеси и състоянието на пазара на труда в отделните региони (срок - до- 2015 г.);
- Усъвършенстване на механизма за **съгласуване на държавния план-прием** в средното и висшето образование с работодателите с оглед привеждането на броя и структурата по специалности с търсенето на работна сила с определена квалификация и бъдещото развитие на приоритетни за страната отрасли (срок - до 2010 г.);
- **Обвързване на професионалното образование с потребностите на общините и регионите**; включване на широк кръг институции и представители на бизнеса в определяне насочеността и организацията на професионалното образование, за да отговори по-пълно на изискванията на пазара на труда (срок - до -2010 г.);
- **Разширяване на възможностите за професионално обучение за придобиване на първа степен на професионална квалификация** на учениците, които срещат

трудности в учебния процес и/или са застрашени от отпадане; въвеждане на модули за ранно професионално ориентиране; разработване на краткосрочни модули за подготовка за придобиване на професия за учениците, които напускат образователната система след завършване на X-и клас; увеличаване на възможностите за включване във вечерно, съботно-неделно или дистанционно обучение (срок - до- 2010 г.);

- Актуализиране на списъка на професиите за професионално образование и обучение и на учебните планове и програми в съответствие с новите технологии и изискванията на икономиката (срок - до -2010 г.);
- **Оптимизиране на държавните образователни изисквания** за учебното съдържание и на учебните програми с акцент върху резултатите от ученето (срок - 2010 г.);
- **По-тясно обвързване на образованието с практиката** чрез създаване на стимули за работодателите и професионалните гилдии за включване в различни инициативи; разработване на механизми за взаимодействие на браншовите и работодателски организации с професионалните училища в процеса на подготовка и реализация на завършващите (срок - до 2010 г.);
- Развитие на ученическите и **студентските практики (стажове)** като форма за придобиване на практически умения в рамките на обучението (срок - до 2015 г.);
- **Утвърждаване на кариерните центрове към висшите училища** като посредници между висшето образование и бизнеса, които подкрепят професионалното ориентиране на студентите и улесняват сътрудничеството с работодателите в процеса на подбор на студенти за участие в стажантски програми и професионална реализация на завършващите (срок - до - 2015 г.).

#### 3.4.3.2. Подобряване на връзката на обучението с потребностите на пазара на труда

Значението на обучението на възрастни и участието в различните форми ще нараства и за осигуряване на ефективност и целенасоченост на инвестициите на държавата, бизнеса и индивидите ще се:

- изгради **система за наблюдение и прогнозиране** на търсенето от работодателите на работна сила с определени качествени характеристики (срок - до 2010 г.):
  - въведе интегрирана информационна система между АЗ и НАПОО за търсенето и предлагането на професионално обучение за лица над 16 годишна възраст;
  - изграждане на информационна система между АЗ и НАП за проследяване на реализацията и професионалното развитие на безработните лица, завършили успешно професионално обучение, финансирано със средства за активна политика на пазара на труда;
  - разработване на прогнози за развитието на пазара на труда и потребностите на работодателите и на работниците и служителите от професионално обучение;
  - разпространение на информация и насърчаване на взаимодействието между всички партньори на пазара на труда - държавни институции, общини, работодателски и синдикални организации.
- **насърчава придобиването на ключови компетентности**, необходими за успешна реализация на пазара на труда, и на стажуването в реални производствени условия след придобиване на професионална квалификация (срок - 2010 г.);
- **активизира посредническата дейност и провеждане на информационни трудови борси** за завършващи ученици и студенти с цел улесняване на прехода от училище към работа; организиране на общи и специализирани трудови борси с оглед предоставяне на възможност на работодателите от даден регион (или отрасъл) да представят дейността си и директно да се договарят с търсещи работа лица; организиране на „импулсни”

центрове в градове, в които предстои търсене на работна сила при стартиране на мащабни инвестиционни проекти (срок - до- 2010 г.) ;

- подпомагат работодателите при разработване на фирмени стратегии за кариерно развитие на персонала (срок - до - 2010 г.);

- Актуализира Националната класификация на професиите и длъжностите с цел привеждането ѝ в съответствие с динамиката на професионалната и длъжностна структура и във връзка с промени в Международната стандартна класификация на професиите (ISCO - 88) (срок - до- 2015 г.).

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

С оглед постигане на значително повишаване на участието в учене през целия живот ще се реализират мерки в следните направления:

- **Усъвършенстване и допълване на нормативната уредба в областта на образованието и обучението** за създаване на необходимите условия и насърчаване на участието в учене през целия живот. Промените в законодателството ще бъдат по посока повишаване на мотивацията на учащите, обучаващите институции и работодателите за инвестиране в тази област; улесняване на достъпа до учене за групи в неравностойно положение и др.(срок - до- 2010 г.);
- Развитие, усъвършенстване и разширяване на финансовите механизми за насърчаване участието в обучение както от страна на фирмите, така и от страна на отделните лица (срок - до 2015 г.);
- **Създаване на разнообразни възможности за учене в образователната система, неформално обучение и самостоятелно учене.** Ще се развиват и по-широко прилагат гъвкави форми като дистанционно обучение/електронно учене, комбинирано учене (присъствено обучение и изпълнение на самостоятелни задачи), обучение на работното място и др. Ще се развива стажуването и чиракуването като форма за обучение на конкретно работно място, особено за лицата без образование и квалификация, които не могат да се включат в професионално обучение. Ще се насърчава разработването на модулни учебни програми, които се адаптират по-бързо към потребностите на пазара на труда и дават възможност за продължаване на обучението в бъдеще (срок - до- 2010 г.);
- Създаване на система за **валидиране на резултатите от неформалното обучение и самостоятелно учене** на базата на приетите общоевропейски принципи и съществуващата успешна практика в европейските страни. Постигането на напредък в тази сфера ще има ключово значение за привличане на нови групи, които понастоящем са с много ниски нива на участие в учене през целия живот (лица без образование и квалификация) (срок - до 2015) ;
- **Развитие на дейностите по ориентиране през целия живот** (ориентиране за учене, професионално ориентиране, кариерно развитие) чрез създаване на **ефективна система за професионално ориентиране** през целия живот, интегрирана в европейската мрежа за ориентиране през целия живот. Системата ще отговаря на потребностите на личността и ще се обвърже с изискванията на пазара на труда. Ще се развият специализирани услуги по ориентиране на групи в неравностойно положение в съответствие с техните потребности. Ще се осигурят възможности за електронно информиране и ориентиране (срок - до -2010 г.);
- **Въвеждане на нови финансови механизми за насърчаване на участието в обучение.** Ще се апробира ваучерната система за финансиране на обучението на заети и безработни лица с оглед споделяне на разходите между държава, работодатели и обучаващи се лица. Освен средствата от държавния бюджет за

активна политика, за насърчаване участието в учене през целия живот ще се използват и средства по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, финансирана от Европейския социален фонд (срок - до- 2015 г.).

## **IV. ПРИЛАГАНЕ И ОТЧИТАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА АКТУАЛИЗИРАНАТА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2008-2015 г.**

### **4.1. Финансово осигуряване на изпълнението на целите на Актуализираната стратегия по заетостта**

Осъществяването на заложените в Стратегията цели изисква изразходването на значителни финансови ресурси. Същевременно от изключителна важност е наличните ресурси да се изразходват ефективно и ефикасно, особено предвид на факта, че различни институции ще осъществяват действия, насочени към решаване на общи проблеми (социално включване, образование и обучение на работната сила, насърчаване на предприемачеството и др.). Ето защо **планирането и изпълнението на заложените действия и мерки в Актуализираната стратегия по заетостта ще става в рамките на програмното бюджетиране, в съответствие с определените разходни тавани.** По този начин не само ще се осигури финансов ресурс, но ще се постигне и необходимата степен на съгласуваност между отделните институции и политики за изпълнение на заложените задачи в Стратегията. Също така ще се осигури и необходимия административен капацитет за изпълнение на заложените дейности. Отговорни в тази насока ще бъдат ключовите институции за успешното изпълнение на заложените цели и задачи в Стратегията по заетостта, посочени в т.2.3. Освен средства от държавния бюджет за изпълнение на Стратегията ще бъдат използвани и средства от:

- Структурните, Кохезионния фонд на ЕС и Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони<sup>19</sup>;
- Международни източници;
- Средства на работодателите, общините, местни юридически лица (донори), НПО;
- Други източници.

Чрез координираното използване на наличните финансови ресурси от всички горепосочени източници изпълнението на целите на Актуализираната стратегия по заетостта няма да изисква нарастване на дела на преразпределение на brutния вътрешен продукт чрез намесата на държавата.

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

### **4.2. Институционални задължения за изпълнение на Актуализираната стратегия по заетостта**

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

---

<sup>19</sup> Чрез ОП “Регионално развитие”, ОП “Развитие на конкурентно-способността на българската икономика”, ОП “Развитие на човешките ресурси”, ОП “Транспорт”, ОП “Административен капацитет” и Програмата за развитие на земеделието и селските райони.

	МС	МТСП	МФ	МИЕ	МОН	МДААР	МРРБ	МЗП	ДАМС	АЗ	ГИТ	АСП	НАП	НОИ	АХУ	НАПОО	Организации на работодатели	Организации на работници	НПО
<b>3.1. ПОЛИТИКА ЗА МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ РЪСТ И РАБОТНИ МЕСТА</b>																			
3.1.1. Икономически политики за устойчив икономически растеж и заетост																			
3.1.2. Насърчаване на предприемачеството и подобряване на средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес																			
3.1.3. Провеждане на политика по доходите, насочена към стимулиране на																			
3.1.4. Намалвяване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда																			
3.1.5. Управление на трудовата миграция																			
3.1.6. Модернизиране на институциите на пазара на труда и укрепване на социалното партньорство																			
<b>3.2. АКТИВИРАНЕ НА ОБЕЗКУРАЖЕНИТЕ И НЕАКТИВНИТЕ И ЕФЕКТИВНА ИНТЕГРАЦИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА</b>																			
3.2.1. Активни и превантивни мерки на пазара на труда, подкрепящи интеграцията на пазара на труда и активирането на предлагането на труд																			
3.2.2. Социални услуги и социално подпомагане за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици																			
3.2.3. Подобряване на ролята на данъчната и осигурителна системи за нарастване на икономическата активност чрез развитие на осигурителна система																			
<b>3.3. ОСИГУРЯВАНЕ НА ГЪВКАВОСТ И СИГУРНОСТ ПРИ УТВЪРЖДАВАНЕ НА ПОДХОД КЪМ РАБОТАТА, ОСНОВАН НА „ЖИЗНЕНИЯ ЦИКЪЛ“</b>																			
3.3.1. Повишаване на гъвкавостта на пазара на труда, съчетана със сигурност (flexicurity)																			
3.3.2. Насърчаване на подход към работата, основан на „жизнения цикъл“ и по-добро съвместяване на професионалния с личния живот																			
3.3.3. Насърчаване и разпространение на иновативни форми на организация на работата и на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда																			
<b>3.4. ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В ПОДКРЕПА ПРЕХОДА КЪМ ИКОНОМИКА, ОСНОВАНА НА ЗНАНИЕТО</b>																			
3.4.1. Подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието																			
3.4.2. Подобряване на качеството и ефективността на образованието и																			
3.4.3. Подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда																			
3.4.4. Развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот																			

#### 4.3. Мониторинг и оценка на изпълнението на Стратегията по заетостта

Целите на Актуализираната стратегия за заетост ще се изпълняват посредством мерки и инициативи, включени в различни стратегически документи, като Националния план за действие по заетостта, Националния доклад по стратегиите за социална закрила и социално включване, Националния план за борба с бедността и социалната изолация, Стратегията за равните възможности на хората с увреждания, Националната стратегия за демографско развитие на Република България (2006 - 2020 г.) и годишните планове към нея, Плана за изпълнение на Стратегията за продължаващо професионално обучение, Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“ и др.

Създадените до момента механизми за мониторинг и оценка на степента на постигане на целите в редица от отговорните институции за реализирането на Стратегията ще продължат да бъдат използвани и подобрени. Ключов фактор за постигане на целите на Актуализираната стратегия по заетостта е наличието на информация за резултатите от изпълнението и ефектите от политиката по заетостта, върху която да се основават управленските решения в тази област. Пълният цикъл на мониторинг и оценка на изпълнението на заложените средносрочни и дългосрочни задачи на Стратегията включва:

- **Предварителна оценка (ex-ante оценка)** - на нови програми и инициативи с оглед постигане на по-добро качество на предложенията и по-добро насочване на предлаганите действия. В зависимост от наличната информация, предварителната оценка ще включва различни елементи като: причини за възникване на даден проблем; конкретни особености на целевата група; очаквани общи и специфични резултати от предвижданите действия; показатели за измерване постигането на заложените цели; възможни алтернативни подходи за постигане на желания резултат; натрупан опит от реализиране на други програми и мерки; анализ на ефективността на предлаганите действия (тип разходи/ползи).

- **Текущ мониторинг** - осъществяван от институциите, отговорни за реализирането на конкретните програми/мерки. Ще се работи за максимално уеднаквяване на информационните масиви с цел интегриране на наличната информация от различните източници и институции. Интегрирането на националните статистически бази данни с тези на ЕВРОСТАТ (напр. чрез базата данни за пазара на труда, базата данни за реформите на пазара на труда на ЕК (LABREF), структурните индикатори за изпълнение на Лисабонската стратегия) ще подпомогне и ускори тези процеси.

- **Последваща оценка на изпълнението и въздействието от реализацията на програмите и мерките.** Ще се провеждат оценки на въздействието (брутни и нетни), чрез които ще се установяват какви са реалните резултати за крайните бенефициенти от реализацията на действията по отделните направления на Стратегията по заетостта.

През 2011 г. ще бъде направен междинен преглед на изпълнението на заложените в Стратегията цели, който ще направи и паралел със степента на изпълнение на Лисабонските цели на равнище ЕС.

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

- Внедряване в цялата система на Агенцията по заетостта на **национална база данни за пазара на труда и Европейския социален фонд** (срок - до 2010 г.);

- Разширяване на **прилагането на интегриран подход за използване на информация от различни източници** с цел установяване на резултатността и ефективността на различни политики. Например чрез споразумения между МТСП и Националната агенция по приходите за проследяване на реализацията на безработните лица, завършили успешно курсове за професионално обучение (срок - до 2010 г.);

- **Изграждане на системата за контрол по трудовото законодателство.** Част от тази система ще бъдат обществените терминали за достъп до база данни в областта на трудовото законодателство от работодателски организации и работодатели, търсещи добри практики, достъп до сайта на ИА „ГИТ”, както и получаване на информация за услугите, предлагани в рамките на системата на ИА „ГИТ”, включително тези, финансирани от ЕСФ по ЗБУТ (срок - до 2015 г.);

- **Изграждане на интегрирана информационна система на МТСП**, в отговор на необходимостта от прецизното и обстойно проследяване на резултатите, личната инициатива и оказаните услуги, свързани с търсещото работа лице. Това предполага разширяване на подхода за събиране, споделяне и запазване на данни между базите на АЗ, АСП, НАП и НОИ, чрез които се предоставя достъп до актуални данни. Тази система ще позволи интегрирането на информационните системи на социалноосигурителните и контролните институции на пазара на труда. Достъпът до обединени бази данни и единни информационни системи ще позволява информиране в реално време и предприемане на ефективни действия. Ще бъде възможно по-точното проследяване и измерване на ефективността и ефикасността от провежданите политики. (срок - до 2010 г.);

- **Изграждане на система от показатели и информационното им осигуряване за проследяване на стимулите за труд** - нетен коефициент на заместване на доходите, „капан на бедността”, „капан на социалното изключване” и др. (. (срок - до 2015 г.);

- Развитие на инструментариума за събиране и предоставяне на информация за пазара на труда за формиране на бази-данни в ЕВРОСТАТ. Ще се разработят нови индикатори, отразяващи по-пълно процесите на пазара на труда и факторите, оказващи влияние върху тях (срок – до 2010г.);

- Развитие на подхода на формиране на политики **въз основа на резултати от изследвания, проучвания и други научни методи** за оценка на потребностите от конкретни мерки, на резултатите от приложението и др. Ще бъде развиван капацитета на

институциите за стратегическо анализиране и прогнозиране на процесите на пазара на труда (срок - до 2015 г.).

#### **4.4. Показатели за мониторинг и оценка на изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта**

За мониторинга и оценката на изпълнение на Стратегията по заетостта ще се използват, както европейските индикатори за мониторинг на Насоките за заетост, въз основа на които е разработена обновената Стратегия, така и допълнителни индикатори за оценка на резултатите в контекста на националните особености. Индикаторите са групирани съобразно четирите основни направления на Стратегията: икономически ръст и работни места; активиране на обезкуражени и неактивни; осигуряване на гъвкавост и сигурност при утвърждаване на подход към работа, основан на „жизнения цикъл“; и образование и обучение в подкрепа на прехода към икономика, основана на знанието. По-голямата част от показателите по тези направления се изчисляват по пол, възраст, степен на завършено образование, райони на планиране и области, по икономически сектори и отрасли.

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

#### **Макроикономическо развитие и заетост**

##### *Показатели за макроикономическо развитие*

Структура и ръст на БВП, в т.ч. в:

- селското стопанство
- индустрията
- услугите.

Инфлация

##### *Показатели за икономическа активност*

Коефициент на икономическа активност на населението

Брой лица извън работната сила, в т.ч. по причини, включително студенти, домакини, неактивни поради продължително заболяване и др.

Брой обезкуражени, дял от неактивните лица

Прираст на предлагането на труд

##### *Показатели за заетост*

Брой заети лица

Заети лица по класове професии

Заети лица по степени на образование, възраст и пол

Коефициент на заетост

Прираст на производителността на труда

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

Минимална работна заплата

Средна работна заплата

- общо за страната;
- по сектори.

Равнище на заплащане по класове професии

Средно почасово трудово възнаграждение

- Средно почасово трудово възнаграждения по сектори

- Средно почасово трудово възнаграждение по пол
- Съотношение между brutния размер на трудовото възнаграждение и разполагаемия доход
- Съотношение между минималната работна заплата и средния размер на обезщетението за безработица
- Съотношение между средната работна заплата за страната и средния размер на обезщетението за безработица

#### *Показатели за регионални различия*

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

#### *Показатели за предлагане на работна сила*

- Брой безработни лица (Наблюдение на работната сила - НСИ/ Административна статистика - Агенция по заетостта)
- Коефициент на безработица
- Равнище на регистрирана безработица
- Брой безработни лица с право на парично обезщетение за безработица
- Брой безработни лица по степен на образование (НРС/АЗ)
- Дял на лицата, живеещи в домакинства, в които поне един член в трудоспособна възраст е безработен (в т.ч. отчитане дали и главата на домакинството е безработен)

#### *Показатели за търсене на работна сила*

- Брой заявени свободни работни места в Дирекциите „Бюро по труда“:
  - всичко;
  - новоразкрити;
  - в частния сектор.

Пазарен дял на Агенцията по заетостта

Брой лица, постъпили на работа с посредничеството на Агенцията по заетостта.

### **Активиране на обезкуражени и неактивни и интеграция на пазара на труда**

#### *Показатели за активиране*

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

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

Включени лица в:

- мерки от Закона за насърчаване на заетостта
- програми за заетост и обучение на възрастни, финансирани от ДБ
- програми за заетост и обучение на възрастни, финансирани от други източници
- обучение на възрастни.

Активно търсещи работа лица, постъпили на работа, в т.ч.:

- чрез посредничество на БТ;
- на първичния пазар;
- по мерки и програми.

Брой (дял) на регистрирани безработни от групите в неравностойно положение на пазара на труда: продължително безработни (над 1 г.); безработни с увреждания; младежи до 29 г.; жени; лица с ниска степен на образование и без специалност и професия.

Брой (дял) на безработни лица в неравностойно положение на пазара на труда, устроени на работа.

Съотношение безработни лица/ обезкуражени лица  
Лица, получаващи социални помощи, включени в програми за обучение и заетост

*Финансови показатели*

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

**Гъвкавост и сигурност и подход към работа, основан на „жизнения цикъл”**

*Показатели за гъвкавост и сигурност*

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

*Показатели за съвместяване на професионалния и личния живот*

Разлика между равнището на заетост и безработица на жените и мъжете  
Дял на жените с най-малко едно дете под 7-годишна възраст, които са заети  
Различие в заплащането по пол  
Брой деца под 3 г., на които са осигурени грижи  
Брой деца между 3 и 7 год. в детски градини  
Брой на места за гледане на деца на работните места на родителите, осигурени от работодателите  
Брой лица с увреждания и тежко болни лица, на които се предоставят грижи

*Показател за качество на работните места*

Степен на установения професионален риск

**Образование и обучение в подкрепа на прехода към икономика на знанието**

*Показатели за образователното равнище на населението*

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

Разпределение на населението на 15 и повече години по степен на образование  
Заети и безработни лица по степен на образование  
Процент на младежите на 18-24 г. със степен на образование, по-ниско от средно  
Процент на младежите на 22 г. с най-малко средно образование

*Показатели за обучение на възрастни*

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

Като базова година в системата от индикатори е заложена 2007 г., спрямо която ще се изчисляват верижните индекси, отчитащи изменението. Основните източници на информация са: Националният статистически институт (Наблюдение на работната сила, други репрезентативни статистически изследвания), административната статистика на Агенцията по заетостта, ЕВРОСТАТ и резултати от други изчерпателни или репрезентативни социологически изследвания. Стойностите на показателите следва да бъдат сравнявани със съответните средни стойности за ЕС.