



# ПАЗАР НА ТРУДА

## (Резюме)

Пазарът на труда има ключово значение за стабилността на икономиката, за общественото и социалното развитие на страната, за равнището и качеството на живота. Обществено-икономическата база за неговото развитие е кумулативен резултат от доброто функциониране на системите в редица сфери – демография, здравеопазване, образование, пенсионна система, бизнес климат, вкл. административно обслужване.

Пазарът на труда е една от областите, посочени в доклада на Съвета на Европейския съюз, с необходимост от реформа.

Прогнозираната втора вълна на световната криза е възможно да окаже нови негативни ефекти върху пазара на труда в България. Необходимо е превантивно да се търсят подходящите краткосрочни (неотложни) и дългосрочни (до 2020 г.) решения, за да се минимизира това въздействие. Българската икономика е малка и отворена, действа в условия на парична рестрикция в рамките на възприетия през 1997г. Паричен съвет.

Налице са и огромни контингенти от неграмотни, с ниско образование и квалификация, обезкуражени лица, оказващи влияние върху равнището на трудовите доходи и социални плащания. По такъв начин дори и слаби сътресения в европейския или световния пазар провокират негативни контракции и оставят дълбоки следи върху перспективите за възстановяване и развитие.

Трудовият пазар е силно инерционен, стагнира или се възстановява със значителен времеви лаг след проявите на финансовите и икономически фактори.

## **1. СЪСТОЯНИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА**

---

### **ДЕМОГРАФИЯ**

- Налице са две тревожни тенденции за пазара на труда – спад в броя на активното население и, едновременно с това – увеличение на безработните лица, лицата извън работната сила и, в частност - обезкуражените лица.
- Между двете последни преброявания населението на България е намаляло с 564 331 души (7,7%). В резултат на това се усилват неблагоприятните тенденции в промяната на възрастовата структура – около една-четвърт от населението е в надтрудоспособна възраст.
- Вследствие на демографските проблеми и кризата намалява активното население (15-64 г.). Най-голям пик на работната сила е отбелязан през 2008 г. – 3504.7 хил. души, след което се поддържа трайна тенденция на

намаление ѝ. Само за второто тримесечие на 2011 г. към второто тримесечие на 2010 г. то е намаляло с над 42 хил.души. Една от причините е продължаващата растяща емиграция.

- Особено тревожен е фактът, че намалява делът на населението до 16-годишна възраст (от 16.7% през 2001 г. на 14.1% през 2011 г.
- Влошава се съотношението между активното население и броя на пенсионерите в страната от 1.545 през третото тримесечие на 2010 г. до 1.484 през второто тримесечие на 2011 г., като все по-малко хора на активна възраст се падат на един пенсионер..

## **ЗАЕТОСТ**

- Наблюдава се значителен спад на заетостта след 2008 г. - особено спрямо средното равнище в ЕС, сравним с този при страните с дългови проблеми (Гърция, Ирландия, Испания). Коефициентът на заетост намалява с 2 пункта през второто тримесечие на 2011 г. спрямо второто тримесечие на 2010 г. като за първи път в последните пет години е под нивото от 60%, достигайки 58.2% при приета цел в Лисабонската стратегия от 70 на сто.
- Независимо от ръста на работните места в общественния сектор, с 6.2% намалява броят на съществуващите и новооткритите работните места. За две години работните места са намалели с 262 868, броят на заетите - с 319.6 хил. души, броят на наетите – с 287.3 хил. души, а броят на самоосигуряващите се – с почти 36 хил. души.
- Нараства броят на предприятията без наети лица (150 хил. предприятия, или 46% от всички активни предприятия).
- Влошава се качеството на съществуващите и новооткритите работни места. Влошена и неблагоприятна секторна структура на заетостта – над 60% от заетите са в сектори с ниска добавена стойност и равнище на възнаграждения, като охранителна дейност, търговия, услуги, ресторантьорство, както и селско стопанство, обществен сектор и държавно управление.
- По програми на Агенцията по заетостта за временна и нискоквалифицирана заетост се разкриват работни места с ниско качество.
- Между 45% и 53% от постъпващите на работа през изминалите пет години са без квалификация. Тази практика облекчава частично текущото положение на пазара на труда, но създава рискове и проблеми в стратегически план
- Разкриването на нови и качествени работни места аксиоматично е свързано с инвестиции, а те рязко намаляват. Инвестициите, измерени като бруто капиталобразуване в основен капитал, се сриват от 23.3 млрд. лева през 2008 г., на 19.7 млрд. лева през 2009 г. и до 16.5 млрд. лева през 2010 г. Дори през първото тримесечие на 2011 г. достигат едва 3.1 млрд. лева и са по-малко от тези през първото тримесечие на 2010 г. Аналогично, преките чуждестранни инвестиции в България спадат от 6.7 млрд. евро през 2008 г. на 2.4 млрд. евро през 2009 г. и до 1.6 млрд. евро през 2010 г. През първото тримесечие на 2010 г. ПЧИ са били 52.7 млн. евро, а през първото тримесечие на 2011 г. потокът им е отрицателен (- 59.7 млн. евро), което е показател за изтичане на чуждестранния капитал от България.

- Почти една-четвърт от работната сила са наети в обществения сектор. Налице е раздута, неефективна и с недостатъчен административен капацитет държавна администрация. 7.4% от всички заети са в сектор „Държавно управление“ (при 7.1% за ЕС-27).
- Забавено и неефективно усвояване на средствата по оперативните програми. Усвояват се средно едва 14 на сто от европейските средства по всички оперативни програми. Масови са случаите на проекти, управлявани от Министерства и други държавни учреждения, които се изпълняват втора или трета година с 0% усвояемост. Над 90% от средствата се управляват от държавната администрация (министерства, агенции и др.).

## **БЕЗРАБОТИЦА, ОБЕЗКУРАЖЕНИ ЛИЦА**

- Постоянно нараства контингентът от безработни (370 хил. души) и обезкуражени лица (231 хил. души)<sup>1</sup>. Той се увеличава със 71% (спрямо 2008 г.) и е потенциален източник за заетост в „сивия сектор“ на икономиката. Второто тримесечие на 2011 г. спрямо 2008 г. регистрираните безработни нарастват с 85.1 %, а обезкуражените – с 53.1%. Голяма част от тези лица са с ниско образование и квалификация. Това оказва огромен натиск върху пазара на труда, равнището на заплащане в браншове и работни места, неизискващи високи професионални компетенции.
- Изключително тревожно е нарастването на броя и относителния дял на обезкуражените лица с висше образование от 8,3 хил. (6,96%) на 10,9 хил. (7,42%) през 2010 г. спрямо предходната година.
- Проблемни сегменти на пазара на труда: дългосрочно безработни и обезкуражени лица, заетите в държавната администрация, заетите в селското стопанство (основно чрез семейна заетост), безработица и отсъствие на мотивация сред младите хора.
- Силно тревожно е намаляването на заетостта на младежите в групата 15-24 г. до 19.8% през второто тримесечие на 2011 г, които са почти двойно по-ниски от средните стойности за ЕС (35.2% през 2009 г.).
- Поддържа се контингент от безработни и трайно безработни лица, който периодично се включва в програми за обучение или субсидирана заетост (при липса на такива програми те обаче остават извън пазара на труда).
- Ръст на престъпността, независимо от емиграцията на част от криминалния контингент през изминалите години. През 2010 г. по предварителни данни на Министерството на вътрешните работи (МВР) и Министерството на отбраната (МО) Регистрираните криминалните деяния са нараснали спрямо предходната година с 4,1%, а икономическите – с 18,6%.
- Значителен дял на маргинални групи в обществото. Към тях могат да се причислят 22 404 души осъдени на лишаване от свобода през 2010 г. и 13 795 лица в пробация.
- Липсва мониторинг на реализацията на обучената работна сила в следващите години. Отсъстват данни и анализ до какви структурни промени в квалификацията е довело извършеното обучение.

<sup>1</sup> Данни от наблюдението на работната сила през второто тримесечие на 2011 г. на НСИ.

## ОБЩА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА, ЗАПЛАЩАНЕ, ДИБАЛАНСИ

- Ниско равнище на общата и секторна производителност на труда. Производителността на труда на едно заето лице при сравнение с ЕС-27 = 100 през 2010 г. е 41.5, като България трайно заема последното място сред страните-членки през изминалите шест години.
- Средногодишен темп на увеличение на заплатите от почти 12%, при изоставащ ръст на производителността на труда – средно малко над 3.1%.
- Силни изкривявания и широка ножица в заплащането между икономическите сектори. Средната годишна заплата на един нает през 2010 г. се е движела между 5067 лева до 16566 лева<sup>2</sup>. Допълнителен дисбаланс е по-високото с 8% заплащане в обществения в сравнения с частния сектор. Най-високо е заплащането в секторите „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ и „Финансови и застрахователни дейности“ без оценка на ефективността и реалния им принос. Средномесечната работна заплата в тези сектори през второто тримесечие на 2011 г. надхвърля 1450 лева, което е 2.1 пъти над средната работна заплата за страната. Това е индикатор за наличието на монополни и квазимонополни структури.
- Регионална дисбалансираност на трудовия ресурс по възрастов и квалификационен признак. Над 75% от населението в трудоспособна възраст (47% от общото население) живее в градовете. 18% от населението с висше образование живее в градовете, а само 2% - в селата. Аналогична е картината и при населението със средно (34% към 10%) и основно образование (13% към 10%).
- „Сивият“ сектор по различните експертни оценки е с дял от 12 до 35% в икономиката на България. Това оказва значително влияние върху пазара на труда чрез изкривяване на бизнес средата. Ограничават се финансовите ресурси в осигурителната и пенсионните системи, увеличава се броят на обезкуражените и други „икономически неактивни“ лица, заети в сивия сектор. През първото полугодие на 2011 г. дефицитът в бюджета на НОИ е 184.6 млн. лева. Независимо от положителното кумулативно въздействие на три показателя: ръст на заплащането на заетите лица с 5.9%, ръст на минималните осигурителни прагове с 5.6% и увеличаването на осигурителните вноски с 1.8 пр.п.
- Ниска мобилност на икономически активното население. Продължава тенденцията за прекалена концентрация на качествения трудов ресурс в определени райони на страната. Данните показват, че около 75 на сто от осигурените лица работят в 12 областни центрове. В София-град са концентрирани 28,1 на сто от осигурените лица и те внасят 35,5 на сто от общия размер на средствата от осигурителни вноски постъпващи в ДОО. В три областни центрове – София-град, Пловдив и Варна са осигуряват 44,5 на сто от лицата, които правят осигурителни вноски.
- Изпреварващ ръст на заплатите в обществения сектор в сравнение с реалния сектор. Продължава тенденцията за нарастване на незаетите свободни работни места в обществения сектор.

<sup>2</sup> По данни на НСИ през 2010 г. средната работна заплата на един нает е била най-малка в сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“ – 5067 лева, а най-висока в сектор „Финансови и застрахователни дейности“ – 16566 лева.

## КАЧЕСТВО НА РАБОТНИТЕ МЕСТА И НА РАБОТНАТА СИЛА

- Значителен дял на трудовия ресурс с основно, начално или по-ниско образование (11.5% от работната сила и 10.2% от активното население през второто тримесечие на 2011 г.). Над 410 хил. души от населението на страната са неграмотни, 537 хил. души са със завършено начално образование, а 1591 хил. души са с основно образование. Ранно отпадащите от формално образование, които могат да бъдат приети като неграмотни или полуграмотни, представляват 13.9% от населението в страната, при 15.1% за ЕС-27.
- Делът на лицата с висше образование в България е 19.4% през 2010 г. (при 22.7% за ЕС-27), но все още е с около 3 процентни пункта по-малка от средния показател за ЕС. По данни на Евростат, в България 74.1% от работната сила е със средно и висше образование, при 69.1% за ЕС-27.
- Образователната и квалификационна система не осигуряват необходимите за икономиката кадри. Връзката между специалностите и броя на студентите с потребностите на бизнеса е все по-слаба и не отразява реалните нужди от кадри в отделните отрасли и производства. Например, на пазара на труда се наблюдава хронична липса на специалисти лекари, медицински сестри и санитарии, инженерни специалисти, IT специалисти и др. Въпреки високата безработица, 42% от фирмите трудно намират хора за ключови позиции.
- Процентът на заетите лица с висше образование в България (25.6% -2005 г., 26.4% - 2009 г.) е под средното равнище за ЕС, вкл. спрямо водещи страни, като Ирландия (37.8 %), Белгия (37.7 %), Люксембург (37.6 %), Кипър (37.1 %), Финландия (36.2 %), Естония (35.3 %).
- По Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта не провеждат целенасочена политика за укрепване на пазара на труда с набавянето на умения, необходими за устойчивото и конкурентоспособно развитие на икономиката. Финансират се предимно обученията за шофьори, административен персонал, персонални езикови умения. Обученията се провеждат по специалности, за които има индивидуално търсене, според представените ваучери. Над 62% от проведените през 2010 г. обученията от центрове за професионална подготовка са били финансирани от Агенцията по заетостта, национални програми и програми на ЕС.
- Сериозно изоставане в развитието на системата „учене през целия живот“. Едва 1.4% от населението е участвало в продължаващо обучение, при показател от 9.5% за ЕС-27.
- Увеличаваща се миграция и изтичане не само на образовани и квалифицирани кадри от страната (175 244 души са емигрирали трайно между последните две преброявания), но и на завършващите елитните средни учебни заведения. Увеличава се потокът студенти, желаещи да се обучават в чужбина. Този процес ще се ускори след отпадане на ограниченията на европейския трудовия пазар. Българите, работещи в чужбина, не се завръщат, както се очакваше - голямата част от квалифицираните кадри са запазили своите позиции или очакват предложения от местния трудов пазар. Практиката на новите страни-членки на ЕС, показва, че радикален обрат в тази тенденция може да се очаква



само след достигане на средно икономическо равнище от над 60-70 % БВП ппс на жител, вероятно след около 9-10г.

- Връзката „качество на работната сила - работна заплата – производителност на труда“ практически е силно подценена, почти не се търси и не е станала критерий при определяне на изискванията при търсенето и оценяването на потребностите и изискванията към работната сила.
- С най-голяма добавена стойност, произведена от един зает, водещ е секторът „Финанси, кредит, застраховки, операции с недвижимо и движимо имущество, бизнес услуги“ – 51 477 лева, а с най-ниско ниво е секторът „Селско и горско стопанство, лов и риболов“ – 4 482 лева, при средно за икономиката през 2010 г. от 17 299 лева.

## **УСЛОВИЯ НА ТРУДА**

- Качеството на работните места, заетостта и условията на труд зависят от многобройни фактори, свързани с характера на трудовото правоотношение (декларирана или недеklarирана заетост, вид и срочност на трудовия договор, продължителност на работното време, почивки и други права и възможности), сигурност и равнище на заплащане, пенсионни права, изисквания към образователния и квалификационен профил, безопасни условия на труд, както и редица субективно възприемани характеристики, като привлекателност и престижност на професията, заеманата длъжност и отраслова принадлежност.
- Навлизането на българската икономика в рецесия в началото на 2009г. оказва разнопосочно, но като цяло негативно въздействие (вкл. нарастване на недеklarираната заетост) върху определените общи условия за упражняване на труда. Например, делът на лицата, заети в сектори с относително ниско заплащане (под средното за страната), през последните години трайно надхвърля 60%. В началото на 2008г. той е 65.4%, достигайки 62.2% през второто тримесечие на т.г. Делът на осигурените лица при условия на ранно пенсиониране - I и II кат., и чл. 69 на КСО (МВР, МО и др.) спрямо общия брой осигурени лица достига средно равнище от около 7% през 2010 г., а този на самоосигурените лица - от около 7.8%. Според проучване сред МСП, 3/4 от интервюираните работят на трудов договор, 13% - на граждански договор, а 11% определят като „друг тип“ отношения си с работодателя. Висок е делът на неясния тип трудови отношения в МСП (11%), за които се предполага, че няма писмен договор за извършваната работа, и от тази гледна точка несигурността на наетите е висока.
- Необходимо е въвеждане на равно представително трипартитно управление, подобряване капацитета и прозрачността на работа на фонд "Условия на труд" при финансиране и съфинансиране на проекти и програми, укрепване на капацитета и повишаване ефективността на контролните органи по спазване на трудовото законодателство и изискванията за безопасни условия на труд, решаване на проблемите с дейността на службите за трудова медицина.

## **2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА РЕФОРМИРАНЕ ПАЗАРА НА ТРУДА**

1. Реформите, въздействащи на пазара на труда, трябва да се провеждат паралелно в сферите на трудовото законодателство, здравеопазването, образованието, пенсионната система, бизнес средата, повишаване ефективността на използване на публичните средства и т.н. Това ще осигури обществено-икономическа база за решаване на проблемите на пазара на труда (Виж предложенията за реформи в образованието, здравеопазването, пенсионната система, [www.bia-bg.com](http://www.bia-bg.com)).

2. Внедряване на ефективно електронно правителство (по модела на Естония), което да позволи на държавата да намали броя на заетите в административното обслужване, рязко да намали разходите за администрация, да усъвършенства и модернизира услугите за гражданите и фирмите, да подобри бизнес климата и, най-важното - да ограничи корупцията.

3. Ускоряване оползотворяването и усвояването на средствата по оперативните програми, вкл. мониторинг и анализ на текущото изпълнение на проектите, санкциониране на длъжностните лица, реализирали закъснения и пропуски в изпълнението, аутсорстване управлението на проекти на частния сектор на конкурсен принцип.

4. Осъществяване на синергична връзка между оперативните програми, стратегиите и плановете за прилагането им в областта на пазара на труда и свързаните с него сфери.

5. Насърчаване на инвестициите в разкриване на нови качествени и устойчиви работни места, вкл. чрез целева политика за привличане на инвестиции в икономически дейности за дълбочинна преработка на български суровини, материали и продукти, заместващи внос или генериращи експортен ресурс, и за създаване на по-висока добавена стойност, вкл. за големите чуждестранни инвеститори, присъстващи на нашия пазар, за прехвърляне на част от тези дейности в България.

6. Насърчаване на инвестициите в развойната, маркетинговата и др. наукоемки дейности.

7. Реформиране на образователната система, в т.ч.:

- Задълбочаване на връзката между образование и бизнес, вкл. чрез: данъчни облекчения и други стимули; опростяване на процедурите за допускане на частни инвестиции в публичната образователна система; активно участие на бизнеса в управителните органи на университетите.
- Създаване на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение; вкл. качеството на квалификационните курсове и на преподавателите;
- Създаване на единни стандарти за специфичните професии;
- Разработване на инструменти за валидиране на знания и умения, придобити по неформален път;
- Специално внимание върху изграждането на т.нар. меки умения;
- Въз основата на ежегодни анализи за състоянието на работната сила и нуждата от квалифицирана работна ръка, МТСП, МИЕТ и другите

министерства в сътрудничество и съгласувани с браншовите и отрасловите работодателски и синдикални организации, да се извършват държавните заявки за необходимите кадри в средносрочен (до 5 години) и дългосрочен план (до 15-20 години). МОМН на основата на тези заявки да определя бюджетно финансирани квоти за всички обществено значими специалности.

- Прилагане на критерия „парите следват обучавания“. Насочване на финансовите потоци към висшите и професионални училища в рамките на бюджетно дефинираните квоти без оглед на формата на собственост на висшето учебно заведение. Свободен платен прием извън квотите.
- Промяна в критериите за акредитация на висшите училища, така че да осигуряват определено качество на висшето образование, по специалности и бройки, определени чрез държавните заявки.
- Широко прилагане на кредитната система за финансиране на висшето образование.
- Създаване на класация на университетите на база пригодността на студентите за ефективно включване в трудовия пазар.

8. Преодоляване деформациите на пазара на труда и разминаването между търсените и предлагани квалификации и умения на работната сила чрез:

- Преминане към по-активни политики на трудовия пазар, успоредно с реформи на системите за социално осигуряване;
- Актуализиране на уменията на работната сила с цел покриване изискванията на пазара на труда.
- Улесняване на възможността за вътрешнокорпоративни трансфери на служители от един филиал (извън територията на ЕС) до друг (в държава-членка).

9. Преструктуриране на националния бюджет, така че постепенно структурата на бюджета да отговаря на структурите на бюджетите на другите страни от ЕС по отношение на дела на средствата, предоставяне за образование, научни изследвания, иновации и т.н.

10. Модернизация и обновяване на остарялото трудово законодателство, и по-специално на Кодекса на труда, включително и чрез създаването на самостоятелна глава за регулиране на отношенията между работник и работодател въз основа принципите, заложи в Закона за задълженията и договорите. Въвеждане на гъвкави договорни отношения, вкл. чрез:

- облекчаване процедурата на уведомление на териториалните дирекции на НАП при сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори, чрез удължаване на сроковете.
- Усъвършенстване използването на срочния трудов договор чрез прецизиране на неговия обхват, максималната продължителност и поредността на неговото използване;
- Въвеждането на гъвкаво работно време чрез премахване на забраната за полагане на извънреден труд;
- Преглед на регламентите за сумирано изчисляване на работното време и повишаване на периода, за който се изчислява;



- Премахване на неограничената отговорност на работодателя, включително при непреодолима сила;
- Премахване на ограничената отговорност на работника при доказано виновно поведение, довело до повреда на оборудване;
- Отмяна задължението на работодателя да изплаща обезщетение в увеличен размер (6 месечни брутни трудови възнаграждения) при пенсиониране на дългогодишни работници и служители. Подобен ангажимент да бъде предмет на колективно трудово договаряне;
- Да отпадне изискването за искане от работодателя на разрешение от Главна инспекция по труда при дисциплинарно уволнение на работника или служителя;
- Работодателят да може със заповед да удължава работното време през едни работни дни и го компенсира чрез намаляване през други;
- Унифициране изискванията (структурата) на длъжностната характеристика;
- Регламентиране правото на работодателите да сключват договори помежду си за временно или постоянно предоставяне на висококвалифицирани специалисти от едно предприятие на друго срещу съответното обезщетение на „предоставящия“ кадрите работодател, при постигнато взаимно съгласието на работника или служителя и работодателите;
- Създаване на норми, регламентиращи двустранния социален диалог.
- При колективното трудово договаряне да не се допуска административното разпростиране в целия бранш само на най-рестриктивните и отежняващи индустриалните отношения клаузи от ОКТД.

11. Приемане на законови промени в Кодекса за социално осигуряване, регламентиращи задълженията и осигурителните права на увеличаващия се брой лица (страни) по граждански договори, които понастоящем не са обхванати в системата на държавното обществено осигуряване (не са самоосигурени лица, не са регистрирани като упражняващи свободна професия или занаят или селскостопански производители), но се ползват със съответните права (минимална социална пенсия, социално подпомагане и др.).

12. Извършване на предварителна и последваща оценки на въздействието на нормативните актове.

13. Прилагане на гъвкави, нетипични форми на заетост, като споделено работно място, заетост на непълно работно време, съчетана с професионално обучение, договор за извършване на определена работа и др. за придобиване на професионални умения и опит, за по-голяма адаптивност на пазара на труда.

14. Укрепване капацитета и повишаване ефективността на контролните органи по спазване на трудовото законодателство.

15. Изграждане на доброволни помирителни комисии за помирение и арбитраж по трудови спорове в национално представителни структури на социалните партньори.

16. Провеждане на адекватна миграционна политика за преодоляване на деформациите, задържане „изтичането“ на мозъци и привличане на квалифицирана работна сила от ЕС и трети страни, в т.ч.:

- Ограничаване притока на чуждестранни граждани на пазара на труда без необходимото образование и квалификация.
- Ускоряване издаването на т.нар. „синя карта“ за граждани на трети държави с български произход и българско самосъзнание и тяхното привличане на българския пазар на труда.
- Въвеждане на система за наблюдение на влизащата у нас и напускащата работна сила по пол, възраст, образование и квалификация, семейно положение, гражданство (държава), религиозна и етническа принадлежност, основания и др.;

17. Въвеждане на стимули за доброволно пансионатно обучение за деца в доучилищна възраст и непълнолетни лица за извеждане на непълнолетните лица от цивилизацията им среда (определени социални и етнически групи) и осигуряване на социалното им включване и демаргинализация.

18. Промяна на Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта и подзаконовите актове за приложението им, насочени към осигуряване на благоприятни условия за пълноценно обучение на работниците и служителите, чрез изготвяне на годишни планове за професионална квалификация на работниците, включване в колективното договаряне на условия за квалификация и преквалификация, създаването на нов вид договори, насочени към развитие на процесите на квалификация и преквалификация, създаване на нови форми за работа, насочени или свързани с тези процеси, и създаване на системи за стимулиране на квалификацията и преквалификацията.

19. Създаване на правна рамка, стимулираща работодателите да заделят средства за квалификация и преквалификация на техните работници и служители и защита при евентуална безработица, **чрез създаване на фирмени и браншови фондове**, като резервираните средства се признават за данъчни цели. Натрупването на средства в тези специални фондове ще подпомага професионалната квалификация и преквалификация на работещите, на младежите, за придобиване на липсващ професионален опит, както и на освободения персонал.

20. Активните мерки на пазара на труда следва да се фокусират приоритетно върху качеството на работната сила и създаването на условия за заетост предимно за качествени работни места, в т.ч. и чрез преразглеждане на ограничителните фактори за бизнеса при наемане на хора по насърчителните мерки.

21. Прецизиране и разширяване обхвата на дейност на бюрата на труда от регистрационни офиси в първични източници за набор и анализ на информация за пазара на труда, в т.ч. мониторинг на качеството на обучението по активните мерки на пазара на труда и на последващата реализация на обучените.

22. Проследяване кариерното развитие на обучените по програми на АЗ в петгодишен период след приключване на обучението.

23. Минимизиране ролята на МРЗ като инструмент на бюджета и социалната политика чрез поетапна промяна на съответната правна рамка.

24. Постепенно конвергиране на пенсионната система в България с тези в другите страни-членки на ЕС.

25. Договаряне на минималните осигурителни прагове по икономически дейности до 4-ти знак на КИД. За малките предприятия тези прагове да бъдат препоръчителни.

26. Мерки за мотивиране на осигурителите и осигурените лица да се осигуряват върху реалните трудови възнаграждения при повишена ефективност на контрола.

27. Насърчаване на отговорното гражданско поведение от страна на наетите в икономиката чрез:

- Въвеждане на административно-наказателна отговорност, вкл. парични санкции за работниците, получаващи нерегламентирано трудово възнаграждение, по-високо от договореното в трудовия договор;
- Освобождаване на работника от глоба, в случай че сигнализира оторизираните институции (НАП, НОИ, Икономическа полиция) за това, че работодателят му изплаща допълнителни средства, без да са осчетоводени;
- Закрила за работниците, сигнализирали за нарушения в заплащанията по трудовите отношения, включително чрез защита от уволнение (уволнение след разрешение от Главната инспекция по труда); запазване в тайна самоличността му; допускане на проверки по анонимни сигнали и др.;

### 3. ЦЕЛИ

---

1. Създаване на нови и качествени работни места.
2. Подобряване гъвкавостта на пазара на труда, включително с разширяване на пазарните механизми за това.
3. Конвергиране на българската пенсионна система към условията на другите пенсионни системи като превантивно средство за изтичане на квалифициран трудов ресурс.
4. Привеждане на бюджетните разходи към структурата на бюджетните разходи на другите страни-членки на ЕС.
5. Преодоляване недостига на работна сила и привличане на младежите на пазара на труда.
6. Осигуряване на пряка връзка с производителността на труда на повишаването на доходите на работниците и служителите и съответно покупателната способност на населението.
7. Осигуряване на по-широки възможности за временна заетост, включително и като допълнителна заетост.
8. Диференциране на доходите според специфичните особености на браншовете и преустановяване на фрагментацията на пазара на труда.
9. Ограничаване ролята на минималната работна заплата като инструмент на бюджетна и социална политика.