



ПАЗАР НА ТРУДА

Състояние и тенденции

26 Септември, 2011 г.

Пазарът на труда има ключово значение за стабилността на икономиката, за общественото и социалното развитие на страната, за равнището и качеството на живота. Пазарът на труда е сложна и многопластова структура. 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 реформа¹.

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 В доклада на Съвета на ЕС се дават препоръки за постигнати резултати и необходими действия относно Националната програма за реформи 2011-2015 г. и Конвергентната програма до 2014 г. В края на юли правителството реши да даде две седмици на държавните институции да предложат нови мерки за реформи в областите пенсионна реформа, здравеопазване, пазар на труда, образование, бизнес среда и повишаване ефективността на публичните финанси и мотивация на данъчните служители.

1. СЪСТОЯНИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

ДЕМОГРАФИЯ

1.1. Между двете последни преброявания населението на България е намаляло с 564 331 души (7,7%)². В резултат на това се усилват неблагоприятните тенденции в промяната на възрастовата структура – около една-четвърт от населението е в надтрудоспособна възраст. (вж. Приложение № 1)

1.2. Неблагоприятната демографска структура и застаряването на населението поставят под въпрос обновяването на работната сила в страната (вж. Приложение № 2). През 2001 г. медианната възраст на населението е била 39.3 години, докато през 2010 г. достига 41.4 години при средна за ЕС-27 от 40.9 години.

1.3. 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 (вж. Приложение № 3 и 4).

1.4. 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., вж. Приложение № 2).

1.5. 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. Наблюдава се и влошаване на зависимостта между заетите и пенсионерите в икономиката от 1.340 на 1.316. В следствие от проблемите на пазара на труда се изострят проблемите за финансиране на пенсионната система (вж. Приложение № 5).

1.6. 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. (вж. Приложение б).

ЗАЕТОСТ

1.7. Анализът на пазара на труда обикновено се извършва, като се отделя приоритетно внимание към неговите количествени характеристики, а не на качествените му характеристики и устойчивостта на работните места, включително качествените характеристики на трудовия ресурс, който се предлага. Това следва да се отчете и при определяне на приоритетите и провежданите политики на пазара на труда.

² По данни на НСИ населението на България при преброяването през 2001 г. е 7 928 901 души, а при преброяването от 2011 г. – 7 364 331.

1.8. 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. Наблюдава се спад на заетите лица във всички категории – наети в реалния сектор, работодатели, самоосигуряващи се, наети в обществения сектор. С най-нисък среден темп се променя заетостта в обществения сектор. (вж. Приложение № 7).

1.9. Независимо от ръста на работните места в обществения сектор, с 6.2% намалява броят на съществуващите и новооткритите работните места. За две години³ 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. (вж. приложение № 8)

1.10. Нараства броят на предприятията без наети лица (150 хил. предприятия, или 46% от всички активни предприятия).

1.11. 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. (вж. Приложение № 9).

1.12. 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 (вж. Приложение № 10. и 11).

1.13. Разкриването на нови и качествени работни места аксиоматично е свързано с инвестиции. Наблюдава се остър спад в инвестиционната активност, включително на преки чуждестранни инвестиции. Инвестициите, измерени като бруто капиталообразуване 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. (вж. Приложение № 12)

1.14. Почти една-четвърт от работната сила са наети в обществения сектор.

³ Първо тримесечие на 2011 г. спрямо първо тримесечие на 2009 г. Общият спад се дължи основно на: Преработващата промишленост – над 100 хил. работни места; Строителство – почти 70 хил. работни места; Търговия – 50 хил. работни места; Държавно управление – почти 18 хил. работни места; Транспорт, пощи и съобщения – над 10 хил. работни места; Професионални дейности и научни изследвания – над 10 хил. работни места.

1.15. 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). (вж. Приложение № 13).

1.16. 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.). (вж. Приложение № 14)

БЕЗРАБОТИЦА, ОБЕЗКУРАЖЕНИ ЛИЦА

1.17. Постоянно нараства контингентът от безработни (370 хил. души) и обезкуражени лица (231 хил. души)⁴. 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 (вж. Приложение № 15 и № 16).

1.18. 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.

1.19. Проблемни сегменти на пазара на труда: дългосрочно безработни и обезкуражени лица, заетите в държавната администрация, заетите в селското стопанство (основно чрез семейна заетост⁵), безработица и отсъствие на мотивация сред младите хора (вж. Приложение № 15 и 9).

1.20. 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.). (вж. Приложение № 17).

1.21. 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).

1.22. Ръст на престъпността, независимо от емиграцията на част от криминалния контингент през изминалите години (вж. Приложение № 18 и 19). През 2010 г. по предварителни данни на Министерството на вътрешните работи (МВР) и Министерството на отбраната (МО) са регистрирани 128 196 (при 123 196 за 2009 г.) криминални деяния и са разкрити общо 12 235 (за 2009 г. - 10 318) икономически престъпления. Регистрираните криминалните деяния са нараснали спрямо предходната година с 4,1%, а икономическите – с 18,6%⁶.

⁴ Данни от наблюдението на работната сила през второто тримесечие на 2011 г. на НСИ.

⁵ Самонаетите лица в сектор „Селско и горско стопанство, лов и риболов“ през 2010 г. са 623.2 хил.души.

⁶ Източник: Доклад за прилагането на закона и за дейността на прокуратурата и на разследващите органи през 2010 г.

В периода 2000–2008 г. се наблюдава видима тенденция за подобряване на криминогенната обстановка. След навлизането на България в икономическата криза през 2009 г. започва рязко влошаване на криминогенната обстановка. От 2001 г. е регистриран последователен спад на престъпленията, при рязка тенденция за повишаване през 2009 и 2010 г.⁷

1.23. 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 пробацая⁸.

1.24. Независимо от доброто статистическо отчитане на обучените и заетите лица по програми и мерки за заетост, 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.

ОБЩА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА, ЗАПЛАЩАНЕ, .ДЕБАЛАНСИ

1.25. 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 (вж. Приложение № 20).

1.26. Средногодишен темп на увеличение на заплатите от почти 12%, при изоставащ ръст на производителността на труда – средно малко над 3.1%. (вж. Приложение № 21)

1.27. Силни са изкривяванията 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 лева⁹. Допълнителен дисбаланс е по-високото с 8% заплащане в обществените 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. (вж. Приложение № 22). Средната работна заплата в тези сектори надхвърля 2.1 пъти средната работна заплата за икономиката, което е индикатор за наличието на монополни и квазимонополни структури.

1.28. Регионална дисбалансираност на трудовия ресурс по възрастов и квалификационен признак. Над 75% от населението в трудоспособна възраст (47% от общото население) живее в градовете. (вж. Приложение № 23). 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%). (вж. Приложение № 24).

⁷ „Тенденции на престъпността в България, 2000-2010 г.“, ЦИД, 2011 г.

⁸ Данни на НСИ по „Престъпления, обвиняеми и осъдени лица през 2010 г.“

⁹ 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.

Липсата на политика за сериозни структурни промени в регионалното развитие на икономиката установи трайно големи различия в равнището на квалификация на кадрите, в размера на трудовите възнаграждения и средните доходи на човек от населението, в условията на труд и възможностите за професионална реализация между различните региони, които в крайна сметка определят равнището на заетост и безработицата на регионалните пазари на труда.

1.29. „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.

1.30. 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.

1.31. Изключително ограничена законова регламентация за въвеждане и използването на инструментите за гъвкава заетост.

1.32. Изоставане на трудовите възнаграждения, доходите и социалните плащания от средните равнища в ЕС. Основни детерминиращи фактори са ниската производителност, натиск върху пазара на труда и доходите, упражняван от действието на Валутния борд, огромен контингент неграмотни и ниско квалифицирани лица, забавяне развитието на индустрията и селското стопанство в началото на т.нар. период на пазарен преход, липса на гъвкав пазар на труда и трудовото законодателство и др. (вж. Приложение № 25)

1.33. Изпреварващ ръст на заплатите спрямо осигурителния доход. Средната работна заплата се е повишила с 19%, а средният осигурителен доход – с 14 % (2010 г./2008 г.). Следва да се оцени надеждността и при необходимост да се внесат промени в сегашния начин на разчетно оценяване на средния годишен брой на осигурените лица, евентуалните ефекти от невнесени или забавени осигурителни вноски от работодателите или осигурителни суми за държавните служители (субсидии, заменящи ежемесечните трансфери) и др.

1.34. Изпреварващ ръст на заплатите в обществения сектор в сравнение с реалния сектор. Продължава тенденцията за нарастване на незаетите свободни работни места в обществения сектор. Единственото логично обяснение на този процес е наличието и съзнателното поддържане на сив сектор в икономиката.

КАЧЕСТВО НА РАБОТНИТЕ МЕСТА И НА РАБОТНАТА СИЛА

1.35. 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.)¹⁰. 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. (вж. Приложение № 26). 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. (вж. Приложение № 27 и 28).

1.36. 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.

1.37. 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 %). (вж. Приложение № 29 и 30).

1.38. 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, ИТ специалисти и др. (вж. Приложение № 31 и 32). Въпреки високата безработица, 42% от фирмите трудно намират хора за ключови позиции. За над половината от работодателите основната причина за това е липсата на подходящи кандидати. Сериозна пречка пред подбора на персонал е и липсата на опит и технически умения.¹¹

1.39. Задълбочаваща се липса на квалифицирани кадри за реалния и обществения сектор. В резултат на ниското качество и незадоволителния обхват на професионалното образование на учениците, на действащата работна сила и безработните лица, се чувства особено голям дефицит от високо квалифицирани кадри. (вж. Приложение № 35).

1.40. 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. (вж. Приложение № 36).

1.41. 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.

¹⁰ През второто тримесечие на 2010 г. делът на заетите с основно, начално или по-ниско образование е бил 12.9% от заетите лица и 11.6% от активното население.

¹¹ Изследване на „Менпауър“ за третото тримесечие на 2011 г. – „Липсата на квалифицирани хора е проблем за 25% от компаниите в Европа“.

Финансират се предимно обученията за шофьори, административен персонал, персонални езикови умения. Обученията се провеждат по специалности, за които има индивидуално търсене, според представените ваучери. Оползотворяването на средствата по оперативната програма води единствено до изразходване на парични ресурси за захранване на параструктури. Това не оказва положително влияние върху пазара на труда. (вж. Приложение № 33 и 34)

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 ЕС¹². Предпочитаните от обучаемите лица професии са свързани предимно с изграждане на базови компетенции и умения - компютърна грамотност и текстообработка.

1.42. Увеличаваща се миграция и изтичане не само на образовани и квалифицирани кадри, включително със специфични квалификации – лекари специалисти, медицински сестри, зъболекари и др., от страната (175 244 души са емигрирали трайно между последните две преброявания), а 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, вкл. и поради все по-разширяващия се „пенсионно-осигурителен арбитраж“ (придобиване на право на пенсия, надхвърляща сегашната максимална пенсия за осигурителен стаж и възраст, след 2 до 4г. трудов и осигурителен стаж в страни от ЕС с високи средни заплати).

Българите, работещи в чужбина, не се завръщат, както се очакваше, поради стагнацията на външните трудови пазари. Голямата част от квалифицираните кадри са запазили своите позиции или очакват предложения от местния трудов пазар. Освен това, липсва надеждна информация и реална оценка за причините за завръщането на голяма част от тях - това е в резултат на съкращения, или поради по-трудното намиране на работа в чужбина. 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.

1.43. Един от основните фактори, който определя конюнктурата на трудовия пазар, е политиката на фирмите при определянето на размера на заплащането на труда. 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.

1.44. 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. (вж. Приложение № 37).

¹² Статистически анализ на информацията от годишните доклади на ЦПО за периода 2005-2010 г., НАПОО, представен на 17.09.2011 г.

УСЛОВИЯ НА ТРУДА

1.45. Качеството на работните места, заетостта и условията на труд¹³ зависят от многобройни фактори, свързани с характера на трудовото правоотношение (декларирана или недеклаирана 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.

1.46. Навлизането на българската икономика в рецесия в началото на 2009г. оказва разнопосочно, но като цяло негативно въздействие (вкл. нарастване на недеклаираната 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 едно проучване на представителна извадка от МСП¹⁴, 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.

1.47. 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.

¹³ Това широко разбиране е възприето от Европейската фондация за подобряване на работните и жизнени условия, учредена от Европейския съвет (ЕЕС No.1365/75), която провежда периодични изследвания по основен набор от показатели, т.н. European Working Conditions Surveys (EWCS).

¹⁴ Гъвките форми на заетост в малките и средни предприятия, проф. д-р Катя Владимирова, Национална конференция "Прилагане на национална пътека за достигане на гъвкавост и сигурност", 2008г.

2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА РЕФОРМИРАНЕ ПАЗАРА НА ТРУДА

2.1. 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*).

2.2. Ускоряване оползотворяването и усвояването на средствата по оперативните програми.

- a. Мониторинг и анализ, проект по проект, на текущото им изпълнение.
- b. Санкциониране на длъжностните лица, реализирали закъснения и пропуски в изпълнението.
- c. Аутсорстване управлението на проекти на частния сектор на конкурсен принцип.

2.3. 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.

2.4. Осъществяване на синергична връзка между оперативните програми, стратегиите и планове за прилагането им в областта на пазара на труда и свързаните с него сфери, и по-конкретно между: Националната стратегия за младежта, Национална програма за развитие на училищното образование и предучилищното възпитание и подготовка, Стратегията за образователна интеграция на деца и ученици от етническите малцинства, Националната стратегия за учене през целия живот, Националната стратегия за демографска развитие на Република България, Актуализираната стратегия по заетостта, Националната стратегия по миграция и интеграция.

2.5. 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.

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

2.7. Реформиране на образователната система. (*вж. Становището за реформи в образователната система, www.bia-bg.com*).

- a. По-широкото навлизане на научните изследвания в учебните програми за основното и средното образование, задълбочаване на връзката между образование и бизнес чрез данъчни облекчения и други стимули.
- b. 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.
- c. Създаването на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение, съдържаща: държавен стандарт за качество на професионалната подготовка, критерии за оценяване на качеството на професионалната подготовка в институциите, система за външно и вътрешно оценяване на резултатите от обучението по професионална подготовка, отговорни институции с посочени функции, права и задължения, механизми на взаимодействие.
- d. Прилагане на критерия „парите следват обучавания“ за обучаваните по определена специалност в рамките на квотите, необходими за общественоекономическото развитие, определени по т. 2.7.b. 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.
- e. Промяна в критериите за акредитация на висшите училища, така че да осигуряват определено качество на висшето образование, предлагано в тях, и подготовката на специалисти с необходимите знания, умения и компетенции, по специалности и бройки, определени чрез държавните заявки.
- f. Широко прилагане на кредитната система за финансиране на висшето образование, в рамките на определените квоти по т. 2.7.b. при недостиг на бюджетно финансиране.

2.8. Преодоляване на дефицита на работна сила с умения в областта на науката и технологиите чрез прилагане на целенасочени политики в следните области:

- Опростяване на процедурите за допускане на частни инвестиции в публичната образователна система.
- Активно участие на бизнеса в управителните органи на университетите.
- Специално внимание върху изграждането на т.нар. меки умения.
- Да се улесни възможността за вътрешнокорпоративни трансфери на служители от един филиал (извън територията на ЕС) до друг (в държава-членка).
- Създаване на единни стандарти за специфичните професии.

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

- Преминаване 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;
- Разработване на инструменти за валидиране на знания и умения, придобити по неформален път;
- Подобряване качеството и приложимостта на квалификационните курсове, в т.ч. качеството на преподавателите;
- Създаване на класация на университетите на база пригодността на студентите за ефективно включване в трудовия пазар.

2.10. 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.

2.11. 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 Националната агенция за приходите 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 приоритетността 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;
- Работодателят да има едностранно право да превежда трудовото възнаграждение по картови сметки на своите служители;

- Да отпадне изискването за искане от работодателя на разрешение от Главна инспекция по труда¹⁵ 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.

2.12. Изчистване на противоречията в законодателството и, по-специално - приемане на законови промени в Кодекса за социално осигуряване (КСО), 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.).

2.13. Извършване на предварителна и последваща оценки на въздействието, включително и върху бизнеса, за:

- Законопроекти, внасяни за разглеждане в комисиите и пленарни заседания на Народното събрание;
- Всички документи, разглеждани в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

2.14. 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. Ратифициране на съответните конвенции на МОТ и транспониране на директивите на ЕС в националното законодателство.

2.15. Въвеждане на равно представително трипартитно управление на фондовете на НОИ, НЗОК и фонд "Условия на труд", чрез законодателни промени.

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

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

2.18. Включване в КТ на законово регламентирано изискване за наличие в Колективните трудови договори на клауза за арбитраж.

¹⁵ Чл. 333, ал. 1 от КТ във връзка с чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6.

2.19. Въвеждане на право на дерогация, което съответства на свободата на колективното трудово договаряне (КТД) и автономия на страните при неговото провеждане, за едностранен отказ на предприятие-работодател от прилагане на браншови КТД или отделни негови клаузи (приложимо и в случая на договаряне на праговете на минималните осигурителни доходи).

Предложението отразява действаща и понастоящем практика в част от страните членки на ЕС.

2.20. 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.
- Изграждане на система за наблюдение на влизащата у нас и напускащата страната работна сила по пол, възраст, образование и квалификация, семейно положение, гражданство (държава), религиозна и етническа принадлежност, основания и др.

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

2.22. 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.

2.23. 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. Това създава допълнителна сигурност у работещите и нарастване на техния интерес към такива предприятия и работни места. 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. Предложението е в подкрепа на активната политика на пазара на труда и е в общ интерес на бизнеса и работещите.

2.24. 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. Повишаването на квалификацията и придобиването на определени умения, необходими за устойчивото развитие на пазара на труда, е едно от основните условия за постигане на по-голяма сигурност за заетост, както и за получаване на по-високи доходи и измъкване от „капана на бедност“.

2.25. 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. Например, в какъв срок тези лица са намерили и започнали работа (до 3-6 месеца) на първичния пазар след завършване на обучението; колко от тях са започнали работа по преминалото обучение, на какви работни места; обучавани ли са повторно и др.

2.26. Реформиране и структурни промени при дефиниране и организиране на обученията от Агенцията по заетостта, в съответствие с нуждите от квалификация и умения за реалния сектор. Проследяване кариерното развитие на обучените по програми на АЗ в петгодишен период след приключване на обучението.

2.27. Минимизиране ролята на минималната работна заплата като инструмент на бюджета и социалната политика чрез поетапна промяна на съответната правна рамка.

2.28. Договаряне на минималните осигурителни прагове по икономически дейности до 4-ти знак¹⁶. За малките предприятия тези прагове да бъдат препоръчителни. Чрез реформи на пенсионното и трудово законодателство да се мотивират осигурителите и осигурените лица да се осигуряват върху реалните трудови възнаграждения при повишена ефективност на контрола.

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

2.30. За да се управляват ефективно и ефикасно процесите по осигуряването на необходимата работна сила на пазара на труда, е необходимо да се набира първична информация, да се анализира и синтезира в политики по отношение на:

- Наблюдение на емиграцията и имиграцията, включително по квалификационна и възрастова структура;
- Наблюдение на структурата на заетите - матрично по квалификация, възраст, икономически дейности (браншове) и региони;
- Наблюдение и анализ на структурата на безработните и обезкуражените лица в регионален, възрастов и квалификационен аспект;
- Мониторинг на лицата, които са били обучавани или назначени по програми за заетост на Агенцията по заетостта, пет години след съответното събитие, по отношение на тяхното кариерно развитие и трайно интегриране като заети лица;
- Анализ на структурата и причините за поддържането на контингент от незаети работни места.

¹⁶ Икономическите дейности се дефинират според Класификацията на икономическите дейности 2008 г. на НСИ (съответства на общоевропейската класификация NACE Rev.2)

2.31. 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.;
- Законово регламентиране на задължения за работодателя да внася пълния размер на осигурителните вноски, включително и личните осигурителни вноски за целия период на трудовия договор за:
 - a. Работник, сигнализирал (представил доказателства) за неосчетоводени плащания, да бъде компенсирал с частта от вноските, полагаща се за фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване, което да се насочи към съответните му индивидуални партии в универсалните и професионалните фондове, вкл. с дължимата санкционираща лихва по КСО;
 - b. За всички останали работници (за оставащата част за задължително осигуряване) осигурителните вноски се внасят в бюджета на ДОО.

2.32. При колективното трудово договаряне да не се допуска административното разпростиране в целия бранш само на най-рестриктивните и отежняващи индустриалните отношения клаузи от ОКТД. В тази връзка е необходимо:

- Разработване на изисквания, процедура и срокове преди издаването на акта на министъра на труда и социалната политика за разпростиране на отраслов/ браншови КТД.
- Прецизиране на критериите за представителност на социалните партньори.
- Въвеждане легално определение на понятията „отрасъл“ и „бранш“, употребени за целите на колективното трудово договаряне.

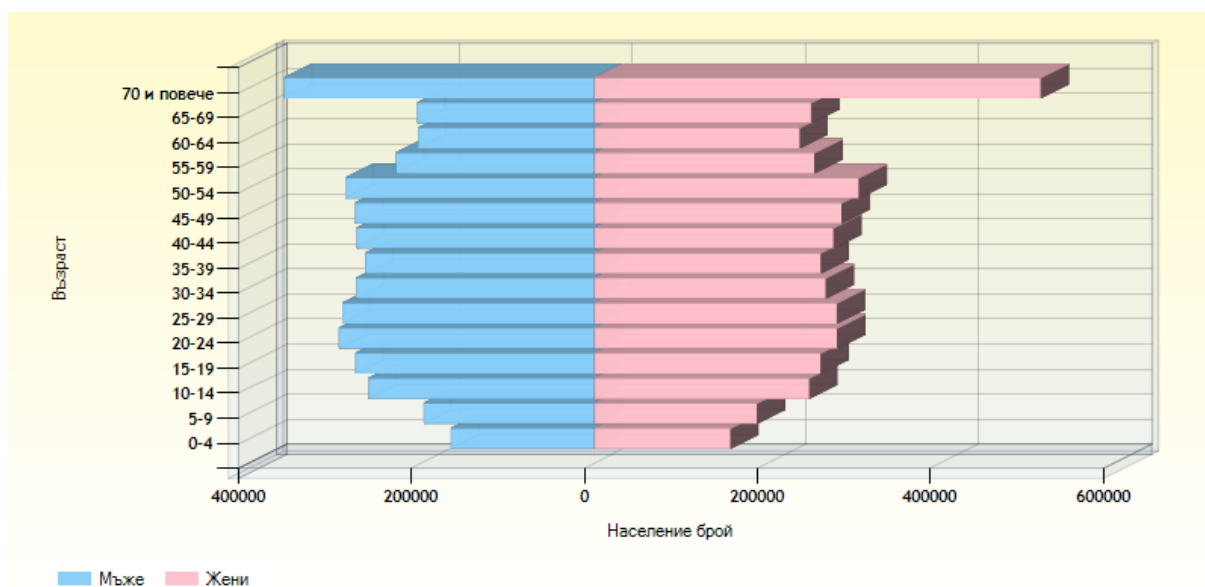
2.33. Въвеждане на инструмента на индустриалните отношения във всички сфери на трудовоправните отношения, включително при отношенията „държава – служител“.

3. ЦЕЛИ

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

Приложение № 1. Население по възрастови групи и пол при преброяванията от 2001 и 2011 г.

2001 г.



2011 г.



Източник: НСИ

Приложение № 2. Население по възрастови групи (под, във и над трудоспособна възраст)

	Години на преброяванията			
	1985	1992	2001	2011
Общо (брой)	8948649	8487317	7928901	7364570
Под	2046709	1735712	1322869	1039949
Във	5013161	4734275	4581985	4576904
Над	1888779	2017330	2024047	1747717
Общо (%)	100,0	100,0	100,0	100,0
Под	22,9	20,5	16,7	14,1
Във	56,0	55,8	57,8	62,1
Над	21,1	23,8	25,5	23,7

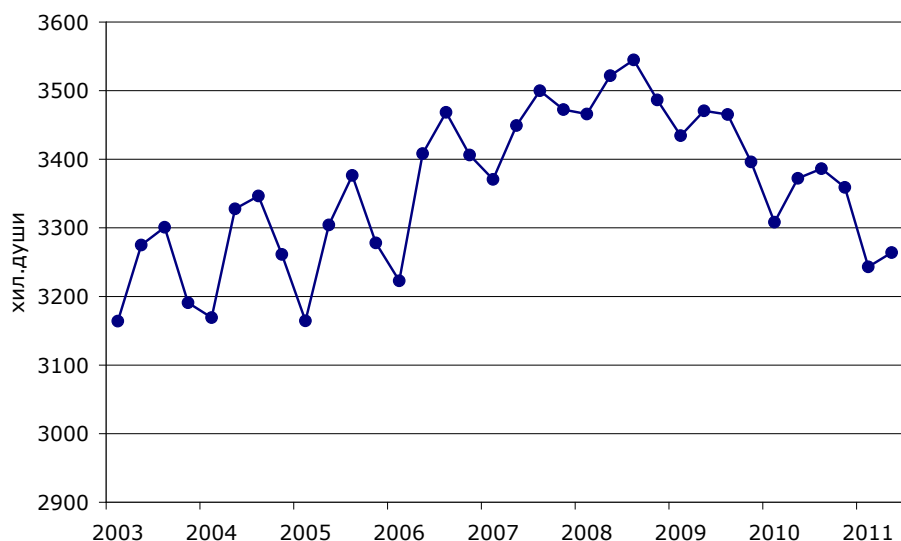
Източник: НСИ, Преброяване 2011 окончателни резултати

Приложение № 3. Работна сила на 15-64 навършени години

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Общо, хил.души	3232,3	3275,8	3278,9	3376,3	3447,9	3504,7	3441,5	3356,3	3356,3

Източник: НСИ

Приложение № 4. Работна сила на 15-64 навършени години по тримесечия за периода I тр. 2003 г. – II тр. 2011 г.



Източник: НСИ

Приложение № 5. Активно население (15-64 години), заети лица и брой пенсионери

	II тр. 2003 г.	II тр. 2004 г.	III тр. 2010 г.	II тр. 2011 г.
1. Активно население, хил.души	3274,8	3327,7	3386,2	3263,8
2. Заети лица	2818,7	2922,0	3061,6	2895,5
3. Пенсионери, хил. души	2343,9	2330,6	2191,1	2199,4
Съотношение (1/3)	1.397	1.428	1.545	1.484
Съотношение (2/3)	1.203	1.254	1.340	1.316

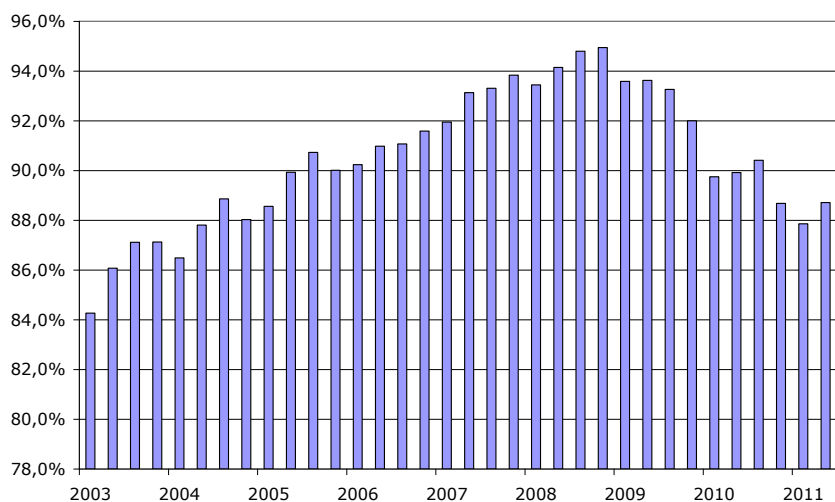
Източник: НОИ, НСИ

Приложение № 6. Работна сила, безработни и обезкуражени, лица извън работната сила

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Работна сила (15-64), хил.души	3232,3	3275,8	3278,9	3376,3	3447,9	3504,7	3441,5	3356,3
Безработни лица, хил.души	447,9	399,4	333,7	304,6	239,1	198,5	236,7	345,9
Обезкуражени лица, хил.души	431	390,1	341,5	265,7	201,1	149,9	184,2	222,3
Лица извън работната сила (15-64), хил.души	2075,9	2029,2	2003,9	1861,4	1750,3	1664,7	1680,3	1689,8
Работна сила (15-64), %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Безработни лица, %	13,9%	12,2%	10,2%	9,0%	6,9%	5,7%	6,9%	10,3%
Обезкуражени лица, %	13,3%	11,9%	10,4%	7,9%	5,8%	4,3%	5,4%	6,6%
Лица извън работната сила, (15-64), %	64,2%	61,9%	61,1%	55,1%	50,8%	47,5%	48,8%	50,3%

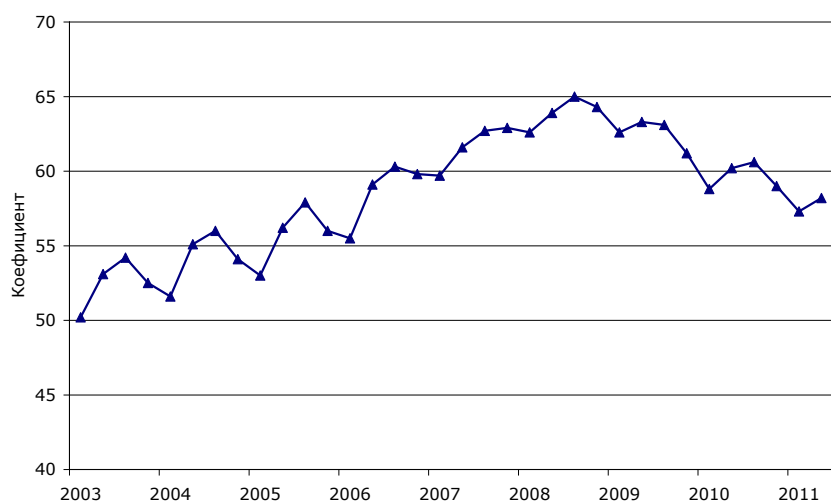
Източник: НСИ, собствени изчисления

Заети лица като дял от работната сила, %



Източник: НСИ, собствени изчисления

Приложение № 7. Коефициент на заетост за населението на 15-64 навършени години по тримесечия



Източник: НСИ

Приложение № 8. Динамика на зетите, наетите и самонаетите лица в периода 1995-2010 г.

Година	Зети лица		Наети лица		Самонаети лица	
	хил.бр.	изм.предх.г.	хил.бр.	изм.предх.г.	хил.бр.	изм.предх.г.
1995	3518,6		2718,1		800,5	
1996	3615,0	96,4	2740,5	22,4	874,5	74,0
1997	3503,9	-111,1	2595,9	-144,6	908,0	33,5
1998	3467,9	-36,0	2525,2	-70,7	942,7	34,7
1999	3318,1	-149,8	2396,6	-128,6	921,5	-21,2
2000	3239,2	-79,0	2325,3	-71,3	913,8	-7,7
2001	3214,7	-24,4	2272,4	-53,0	942,4	28,5
2002	3222,1	7,4	2280,6	8,2	941,5	-0,8
2003	3317,4	95,3	2365,0	84,4	952,4	10,9
2004	3403,4	86,0	2431,9	66,9	971,5	19,1
2005	3495,3	91,9	2522,9	91,0	972,3	0,8
2006	3612,0	116,8	2631,1	108,2	980,9	8,6
2007	3726,7	114,7	2740,4	109,3	986,3	5,4
2008	3825,3	98,6	2817,2	76,7	1008,1	21,8
2009	3725,0	-100,3	2723,3	-93,9	1001,7	-6,5
2010*	3505,8	-219,2	2533,5	-189,8	972,3	-29,4

Източник: НСИ, собствени изчисления.

* Предварителни данни

Приложение № 9. Структура на зетите лица по икономически дейности

	Селско и горско стопанство, лов и риболов	Добивна и преработваща промишленост; Производство и разпределение на електроенергия, газ и вода	Строителство	Търговия, ремонт на автомобили и битова техника; Хотели, обществения и обществено хранене; Транспорт и съобщения	Финанси, кредит, застраховки; Операции с недвижимо и движимо имущество, бизнес услуги	Държавно управление; Образование; Здравеопазване; Други услуги и дейност на неправителствени организации
	A+B	C+D+E	F	G+H+I	J+K	L+...+P
1995	22,5%	26,2%	5,1%	19,0%	3,8%	23,4%
1996	22,8%	25,6%	4,5%	19,7%	3,8%	23,6%
1997	23,7%	25,2%	4,1%	19,7%	3,6%	23,7%
1998	24,7%	25,4%	4,2%	20,3%	3,4%	22,1%
1999	24,3%	23,1%	4,0%	21,2%	4,5%	22,8%
2000	24,4%	23,5%	4,1%	21,6%	4,8%	21,7%
2001	24,1%	23,1%	4,1%	22,5%	5,1%	21,0%
2002	23,9%	23,3%	4,1%	22,6%	5,2%	20,8%
2003	23,1%	22,6%	4,0%	22,8%	5,4%	22,2%
2004	22,3%	22,4%	4,2%	23,5%	5,9%	21,7%
2005	21,4%	22,2%	4,8%	24,1%	6,0%	21,4%
2006	20,4%	22,1%	5,8%	24,2%	6,3%	21,1%
2007	19,6%	22,2%	6,7%	24,4%	6,7%	20,5%
2008	19,4%	21,5%	7,7%	24,4%	7,6%	19,4%
2009	19,8%	20,5%	7,2%	25,1%	8,0%	19,4%
2010*	20,3%	20,3%	6,2%	25,7%	7,9%	19,6%

Източник: НСИ, собствени изчисления.

* Предварителни данни за 2010 г.

Приложение № 10. Заявени свободни работни места на първичния пазар

Показатели	I-во шестмесечие на 2010г.		I-во шестмесечие на 2011г.	
	брой	%	брой	%
Общо заявени свободни работни места	70240	100.0	70541	100.0
в т.ч.				
1. за безработни с работническа професия	10418	14,8	8226	11,7
2. за специалисти	8707	12,4	8879	12,6
3. за безработни без квалификация	51115	72,8	53436	75,8

Източник: Агенция по заетостта

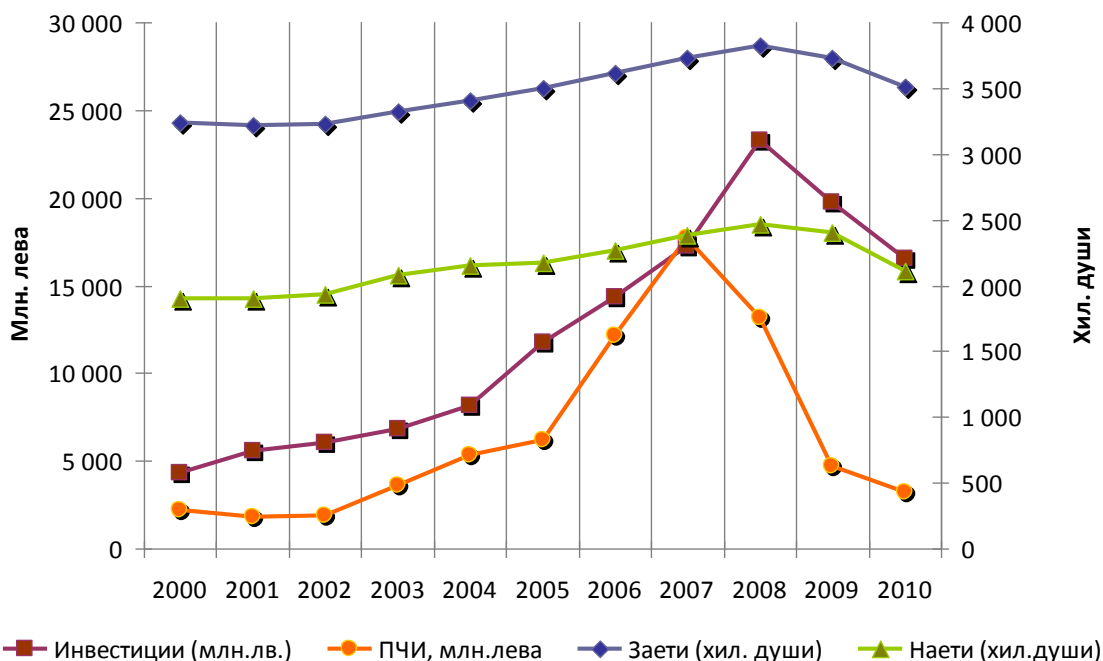
Приложение № 11. Постъпили на работа безработни лица

	2006	2007	2008	2009	2010
Постъпили на работа безработни лица	286 289	250 820	217 584	209 706	201 104
От тях без квалификация	150 000*	120 000*	114 344	106 855	90 544
Ползвали услуги на бюрата по труда	258 411	230 129	201 809	195 055	160 913
Включени в субсидирана заетост	131 867	89 291	93 720	76 751	53 253
Дялове, %					
Постъпили на работа безработни лица	100%	100%	100%	100%	100%
От тях без квалификация	52%	48%	53%	51%	45%
Ползвали услуги на бюрата по труда	90%	92%	93%	93%	80%
Включени в субсидирана заетост	46%	36%	43%	37%	26%

Източник: Агенция по заетостта

* Данните са закръглени.

Приложение № 12. Работни места и инвестиции



Източник: НСИ, БНБ

Приложение № 13. Среден списъчен брой на наетите лица по трудово и служебно правоотношение

Година	ОБЩО		Обществен сектор			Частен сектор		
	Брой	Темп	Брой	Дял	Темп	Брой	Дял	Темп
2000	1 900 940	1,000	858 126	45%	1,000	1 042 814	55%	1,000
2001	1 899 874	0,999	779 384	41%	0,908	1 120 490	59%	1,074
2002	1 927 690	1,015	729 591	38%	0,936	1 198 099	62%	1,069
2003	2 079 932	1,079	763 418	37%	1,046	1 316 514	63%	1,099
2004	2 152 301	1,035	728 893	34%	0,955	1 423 408	66%	1,081
2005	2 177 226	1,012	680 084	31%	0,933	1 497 142	69%	1,052
2006	2 267 727	1,042	668 046	29%	0,982	1 599 681	71%	1,068
2007	2 380 257	1,050	646 010	27%	0,967	1 734 247	73%	1,084
2008	2 466 852	1,036	614 768	25%	0,952	1 852 084	75%	1,068
2009	2 404 633	0,975	603 207	25%	0,981	1 801 426	75%	0,973
2010	2 109 752	0,877	568 289	27%	0,942	1 541 463	73%	0,856

Източник: НСИ, собствени изчисления

Приложение № 14. Някои от лошите практики към 30.06.2011 г. без усвояване или с ниска степен на усвояване на средствата оперативните програми

Институция	Брой одобрени и изпълнявани проекти	Обща стойност, млн. лева	Усвояемост, %	Оперативна програма
МОСВ	70	64,4	16,5%	„Околна среда“
МОМН	8	10,9	0%	„Регионално развитие“
МЗ	13	132,0	0%	„Регионално развитие“
МЗ	5	43,8	15%	„Развитие на човешките ресурси“
МВР	1	13,7	0%	„Регионално развитие“
МТСП	6	52,0	12%	„Развитие на човешките ресурси“
АЗ	13	606,5	6%	„Развитие на човешките ресурси“
ИА ГИТ	3	24,0	4%	„Развитие на човешките ресурси“
Държавно предприятие "Пристанищна инфраструктура" (ДППИ)	4	6,6	0%	„Транспорт“

Приложение № 15. Безработни и обезкуражени лица (15-64 навършени години), хиляди

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Безработни лица	447,9	399,4	333,7	304,6	239,1	198,5	236,7	345,9
Обезкуражени лица	431,0	390,1	341,5	265,7	201,1	149,9	184,2	222,3
ОБЩО:	878,9	789,5	675,2	570,3	440,2	348,4	420,9	568,2

Източник: НСИ

Приложение № 16. Заети лица с основно, начално и по-ниско образование

	II тр. 2010	III тр. 2010	IV тр. 2010	I тр. 2011	II тр. 2011
Заети с основно образование, хил.души	350,6	348,4	316,4	277,5	297,4
Заети с начално и по-ниско образование, хил.души	41,4	38,4	29,3	28,0	35,0
Дял на заетите с основно, начално и по-ниско образование от заетите, %	12.93	12.63	11.61	10.72	11.48
Дял на заетите с основно, начално и по-ниско образование от активното население, %	11.62	11.42	10.29	9.40	10.18

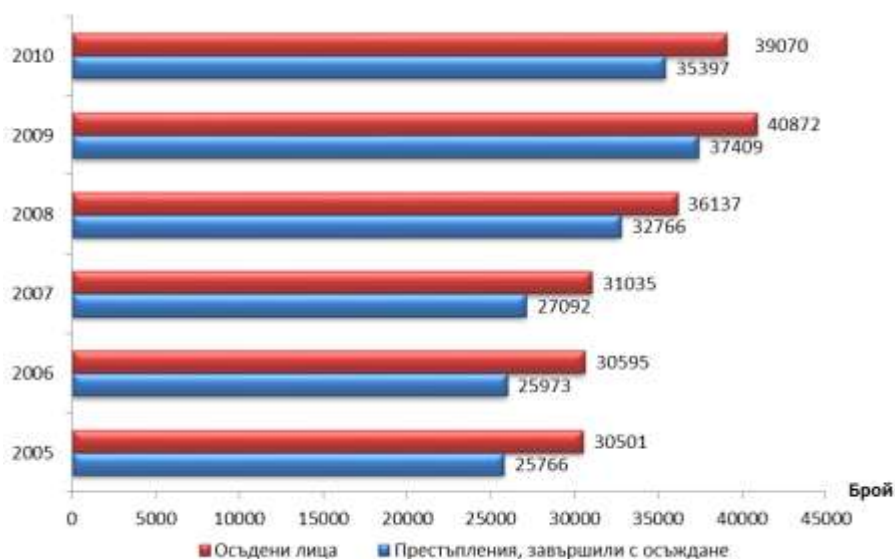
Източник: НСИ, собствени изчисления

Приложение № 17. Изпълнение на целите на Лисабонската стратегия

	Цели: Лисабон 2010	ЕС-27 2009	България	
			2009	Q2-2011
Коефициент на заетост (15-64)	70	64.6	62.6	58.2
Коефициент на заетост на жените	60	58.6	58.4	55.8
Заетост на възрастните (55-64)	50	46	46.1	44.2
Заетост на младежите (15-24)		35.2	24.8	19.8
Ниво на безработица	4	9	6.9	11.3

Източник: Евростат и НСИ.

Приложение № 18. Престъпления, завършили с осъждане, и осъдени лица през периода 2005-2010



Източник: НСИ

Приложение № 19 Виктимизационен индекс и полицейска статистика



Източник: НИП, МВР

Приложение № 20. Производителност на труда на един зает (БВП в ППС на заето лице при ЕС-27 = 100)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Европейски съюз – 27 страни	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Еврозона – 17 страни	111,5	110,6	110,0	109,0	109,2	109,0	109,1	108,9	109,1	108,6
Белгия	134,3	137,0	135,4	132,6	130,5	129,2	127,6	126,2	126,5	127,7
България	32,2	34,0	34,8	34,8	35,8	36,5	37,5	39,6	40,2	41,5
Чехия	63,6	63,4	66,9	68,4	68,9	69,7	71,8	72,6	73,6	71,9
Дания	108,1	109,1	106,8	109,3	107,3	107,1	104,8	104,4	104,1	109,3
Германия	106,3	106,0	107,9	107,7	108,6	108,9	108,5	107,4	104,6	105,2
Естония	48,4	51,2	54,9	57,7	60,8	62,5	65,7	64,8	66,0	70,2
Ирландия	129,9	135,4	137,9	137,4	136,1	136,7	138,1	128,6	132,3	136,8
Гърция	97,8	100,1	101,9	101,2	98,9	99,3	97,7	100,4	99,6	95,8
Испания	103,7	105,4	104,4	102,7	101,7	103,2	103,7	104,8	110,7	110,4
Франция	125,5	125,7	121,8	121,0	122,2	121,3	121,4	119,8	120,7	120,1
Италия	126,1	118,3	116,2	112,8	111,6	110,6	111,1	112,2	112,6	108,4
Кипър	87,2	85,0	83,0	83,3	83,3	84,3	85,8	89,1	89,7	89,3
Латвия	42,1	43,2	44,3	46,0	48,2	49,1	51,6	51,8	53,4	55,0
Литва	47,2	48,3	52,3	53,6	54,8	56,6	59,3	61,7	57,7	63,0
Люксембург	163,2	164,2	168,2	170,7	170,4	179,7	180,0	178,8	171,8	177,8
Унгария	62,4	65,3	66,4	67,9	67,8	68,2	68,4	71,9	72,8	71,1
Малта	90,4	92,5	90,8	91,1	92,1	90,2	89,3	91,4	91,9	92,6
Холандия	113,9	113,9	111,5	112,9	114,6	114,5	114,6	115,0	112,0	115,1
Австрия	115,9	117,8	118,9	118,3	115,7	116,6	114,6	114,9	114,0	113,3
Полша	56,3	59,0	60,4	61,9	61,7	61,1	62,2	62,3	65,5	66,7
Португалия	70,9	70,6	71,0	69,7	72,7	73,0	74,0	73,3	76,2	77,3
Румъния	25,7	29,5	31,3	34,7	36,2	39,8	43,4	49,0	48,2	47,5
Словения	76,3	77,5	78,9	81,6	83,3	83,5	83,1	84,0	81,7	81,2
Словакия	60,9	62,9	63,7	65,8	68,8	71,9	76,6	79,8	81,3	82,8
Финландия	113,1	112,2	110,1	113,7	111,3	110,8	113,7	112,7	110,9	113,5
Швеция	109,2	109,3	112,0	115,6	112,0	113,2	115,0	113,5	110,7	113,3
Великобритания	112,2	112,7	113,0	114,4	112,9	112,7	110,1	109,3	107,3	107,6
Исландия	104,2	104,8	101,8	108,3	106,0	99,3	96,5	99,7	99,9	92,9
Норвегия	137,3	132,3	135,7	143,2	153,4	157,5	150,9	156,9	144,9	149,2
Швейцария	106,7	107,0	105,3	104,9	103,7	105,3	108,4	110,4	109,8	111,3

Приложение № 21. Производителност на труда и заплати



Източник: НСИ

Приложение № 22. Средна годишна заплата на наетите по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности и сектори в лева

Икономически дейности	2008 г.		2009 г.		2010 г.	
	Обществен сектор	Частен сектор	Обществен сектор	Частен сектор	Обществен сектор	Частен сектор
Общо	7 811	6 114	8 563	6 886	8 983	7 313
Селско, горско и рибно стопанство	6 314	4 371	6 317	4 997	6 820	5 642
Добивна промишленост	15 119	8 480	16 765	9 066	16 802	10 391
Преработваща промишленост	9 306	5 651	9 713	6 070	10 714	6 747
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	14 497	11 555	17 460	13 873	19 033	14 125
Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	6 637	6 784	7 350	7 201	7 584	7 764
Строителство	7 546	5 478	8 132	6 728	7 374	6 911
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	8 730	5 354	11 111	6 096	10 024	5 932
Транспорт, складиране и съобщения	8 647	6 251	9 322	6 577	9 450	7 698
Хотелиерство и ресторантьорство	5 667	3 879	6 355	4 349	6 252	4 992
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	10 787	14 295	11 051	16 022	10 933	15 657
Финансови и застрахователни дейности	17 584	14 460	17 671	15 323	18 588	16 481
Операции с недвижими имоти	6 416	6 922	7 311	7 660	6 866	9 311
Професионални дейности и научни изследвания	7 342	9 626	7 823	10 843	7 517	9 769
Административни и спомагателни дейности	3 327	4 287	3 543	5 024	3 812	5 538
Държавно управление	9 130	X	9 588	X	10 134	X
Образование	6 948	7 297	7 828	7 966	8 353	9 868
Хуманно здравеопазване и социална работа	7 131	5 550	7 995	6 749	8 073	9 723
Култура, спорт и развлечения	5 867	5 204	6 487	6 229	6 625	6 964
Други дейности	5 148	4 572	5 677	5 161	5 789	6 282

Източник: НСИ, собствени изчисления

Приложение № 23. Население по местоживеене и възрастови групи (под, във и над трудоспособна възраст) - преброяване 2011 г.

	Общо	В градовете	В селата
Общо	7364570	5339001	2025569
Под	1039949	755335	284614
Във	4576904	3469431	1107473
Над	1747717	1114235	633482
Структура към населението на България			
Общо	100%	72%	28%
Под	14%	10%	4%
Във	62%	47%	15%
Над	24%	15%	9%

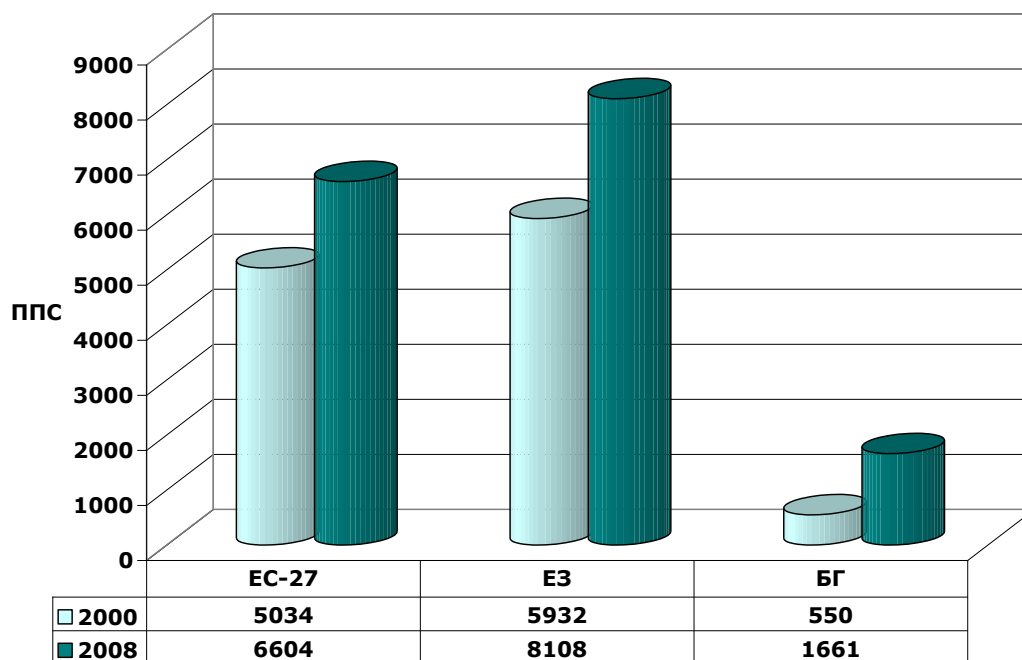
Източник: НСИ, собствени изчисления

Приложение № 24. Население на 7 и повече години по местоживеене и образование

	ОБЩО	Висше	Средно	Основно	Начално	Незавършено начално	Деца до 8г., които не посещават училище	Никога не посещавали училище
Изходни данни								
ОБЩО	6891177	1348650	2990424	1591348	536686	328803	14303	80963
В градовете	4991373	1238164	2335339	872380	279723	216618	10075	39074
В селата	1899804	110486	655085	718968	256963	112185	4228	41889
Структура според населеното място								
ОБЩО	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
В градовете	72%	92%	78%	55%	52%	66%	70%	48%
В селата	28%	8%	22%	45%	48%	34%	30%	52%
Структура според типа образование								
ОБЩО	100%	20%	43%	23%	8%	5%	0,2%	1%
В градовете	100%	25%	47%	17%	6%	4%	0,2%	1%
В селата	100%	6%	34%	38%	14%	6%	0,2%	2%
Структура спрямо общия брой на населението на 7 и повече години								
ОБЩО	100%	20%	43%	23%	8%	5%	0,2%	1%
В градовете	18%	34%	13%	4%	3%	0,1%	1%	
В селата	2%	10%	10%	4%	2%	0,1%	1%	

Източник: НСИ, собствени изчисления

Приложение № 25. Разходи за социална закрила на човек от населението в ППС



Източник: Евростат.

Приложение № 26. Население по възраст и образование

Възраст	Общо	Висше образование	Средно образование	Основно образование	Начално образование	Незавършено начално	Никога не посещавали училище
Общо за страната	6 891 177	1 348 650	2 990 424	1 591 348	536 686	328 803	80 963
7 - 9	186 413	-	-	-	-	169 781	2 329
10 - 14	315 466	-	-	39 237	190 068	83 026	3 135
15 - 19	377 585	-	67 707	270 847	27 933	6 452	4 646
20 - 24	488 807	51 480	340 648	61 552	20 279	7 351	7 497
25 - 29	491 088	150 706	234 349	68 591	21 594	8 095	7 753
30 - 34	533 945	167 466	252 858	80 924	20 976	6 176	5 545
35 - 39	545 332	158 256	279 434	84 239	14 371	4 371	4 661
40 - 44	513 814	136 565	283 396	74 254	12 238	3 710	3 651
45 - 49	495 672	119 752	282 040	75 136	11 683	3 419	3 642
50 - 54	516 851	126 298	283 938	85 508	13 797	3 708	3 602
55 - 59	523 827	124 427	264 995	111 533	15 826	3 708	3 338
60 - 64	540 980	105 455	268 977	138 558	19 175	4 472	4 343
65 - 69	415 431	78 117	161 086	141 639	24 793	4 645	5 151
70 - 74	345 327	55 959	116 317	128 382	33 162	5 415	6 092
75 - 79	301 851	39 227	85 806	117 970	44 927	6 465	7 456
80 - 84	191 309	23 686	49 003	71 088	38 060	4 646	4 826
85+	107 479	11 256	19 870	41 890	27 804	3 363	3 296

Източник: НСИ, данни от преброяване 2011 г.

Приложение № 27. Образователна степен на работната сила

Показател, % от възрастовата група 15-64 г.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ЕС-27											
Лица с по-ниска степен от средно образование	37,8	37,9	37,1	36,0	35,0	34,1	33,6	32,9	32,2	31,5	30,8
Лица със средно образование	45,1	45,0	45,5	45,9	46,0	46,2	46,3	46,5	46,5	46,4	46,4
Лица с висше образование	17,1	17,1	17,4	18,1	19,1	19,6	20,1	20,6	21,2	22,1	22,7
България											
Лица с по-ниска степен от средно образование	36,0	33,5	33,4	34,1	34,0	33,4	30,6	28,7	28,3	27,6	25,9
Лица със средно образование	48,9	48,8	49,2	48,2	48,1	48,8	51,3	52,8	52,8	53,2	54,7
Лица с висше образование	15,1	17,7	17,5	17,7	17,9	17,8	18,2	18,5	18,9	19,2	19,4

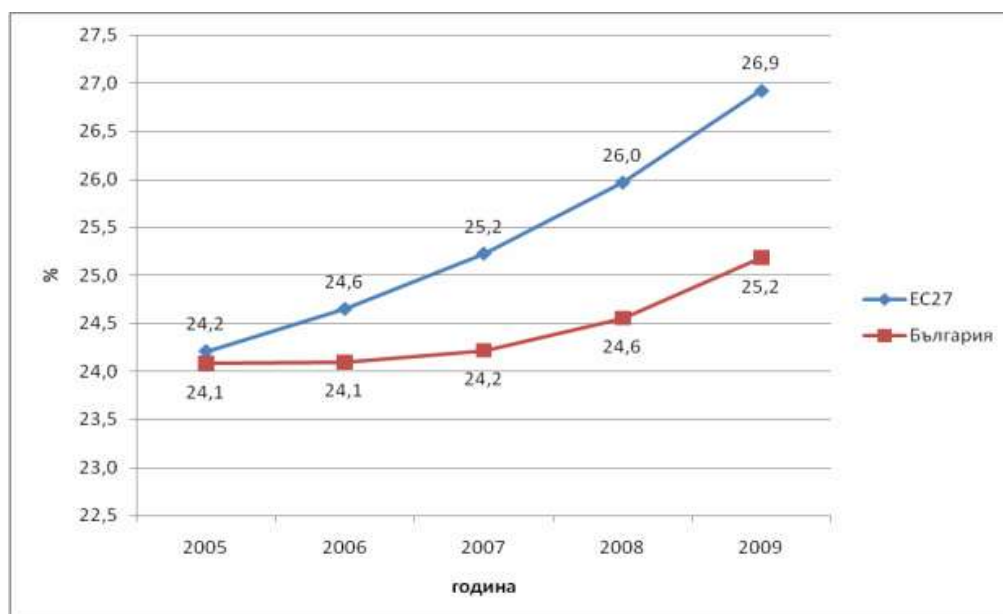
Източник: Евростат

Приложение № 28. Ранно отпадащи от формалното обучение лица като дял от населението

Показател	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ЕС-27	17,1	16,9	16,8	16,3	16,1	15,5	15,1
България	21,5	20,5	17,4	14,9	14,8	14,7	13,9

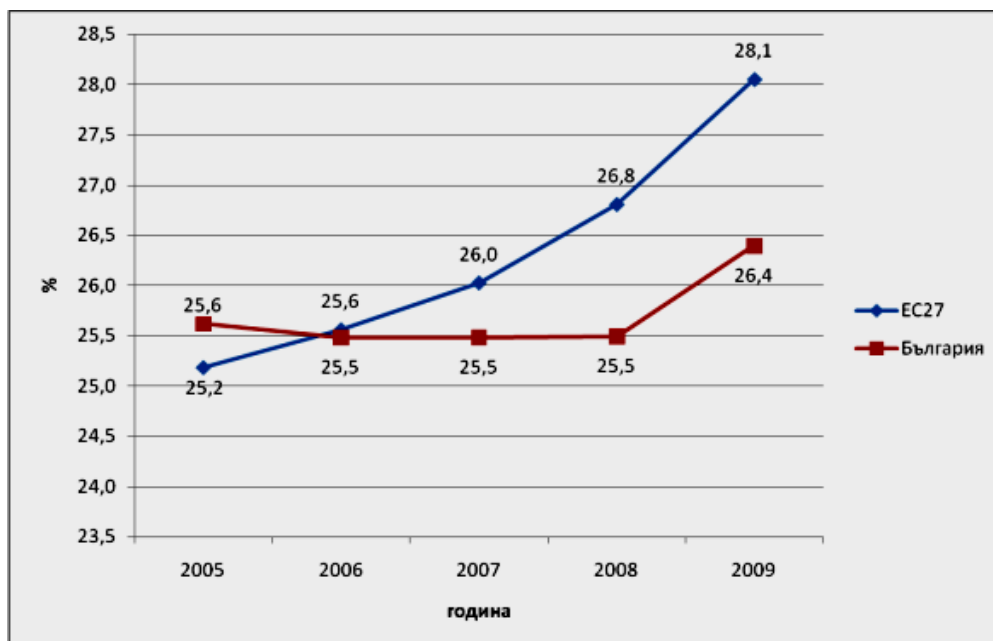
Източник: Евростат

Приложение № 29. Относителен дял на икономически активното население (15-64г.) с висше образование в ЕС и България



Източник: Евростат.

Приложение № 30. Относителен дял на зетите лица с висше образование в ЕС и България

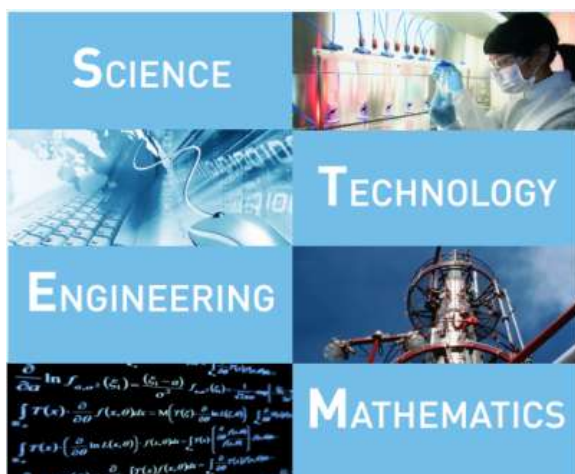


Източник: Евростат.

Приложение № 31. Недостиг на STEM-умения в ЕС

Прогноза на Cedefop*:

За периода 2010-2020 г. търсенето на техници и приложни специалисти в ЕС ще нарасне с 20%.



Недостиг на IT-специалисти:

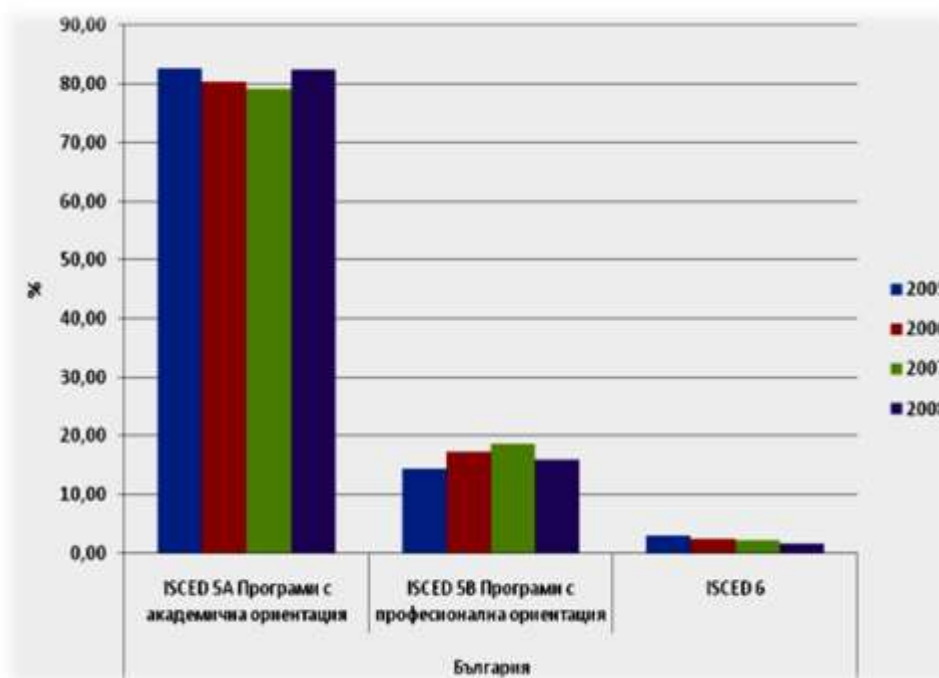
- ✓ Италия – 10 000
- ✓ Полша – 18 000
- ✓ Испания – 42 000
- ✓ Германия – 88 000

Прогноза: 2015 г. недостиг на 700 000 IT-специалисти

Източник: Бизнесюрп.

* Cedefop - Европейски център за развитие на професионалното образование и обучение

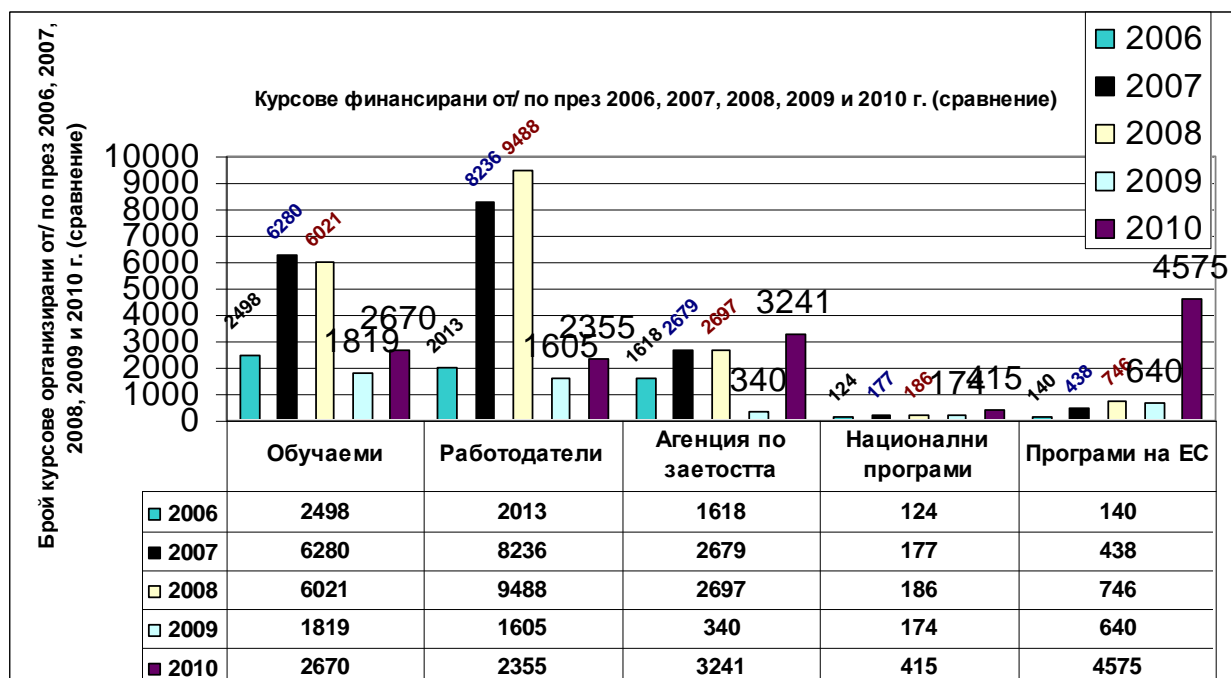
Приложение № 32. Новоприети студенти в програми с академична и професионална ориентация в България



Източник: НСИ.

ISCED – Международен стандарт за класификация на образованието

Приложение № 33. Финансиране на курсове по години



Източник: НАПОО

**Приложение № 34. Най-предпочитани специалности, финансирани от
Агенцията по заетостта**

Наименование на професията и код на професията по СППО	Брой проведени курсове през:				
	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Текстообработване, код 482030	171	451	436	56	159
Строител, код 582030	125	89	137	34	40
Счетоводител, код 344030		112	170	13	40
Заварчик, код 521090			61	6	36
Готвач, код 811070	316	369	284	39	34
Фризьор, код 815010	59	133	114	6	32
Монтьор на подемно-транспортна техника, код 522060			73	1	20
Монтьор на транспортна техника, код 525020	66	58	118	4	16
Адм. обслужване, код 346020	43	121	146	15	16
Графичен дизайнер, код 213070			63	9	12
Охранител, код 861010		293	68	4	10
Хлебар - сладкар, 541030	50	75	51	1	9
Социален работник, код 762020		53	91	8	8
Сервитьор-барман, код 811080	93	42	30	12	7
Камериер, код 811030		62	60	7	5
Шивач, код 542110	71	61	42	1	4

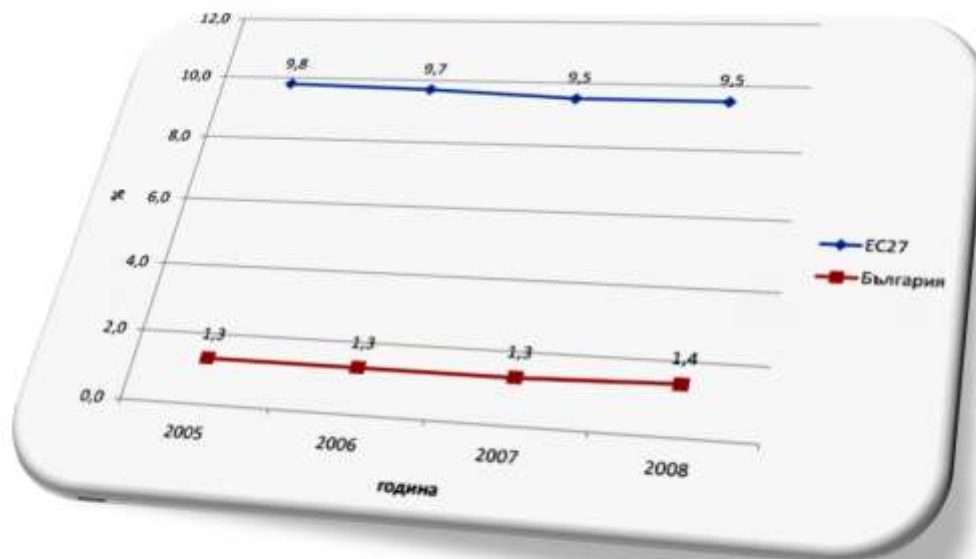
Източник: НАПОО

**Приложение № 35. Съответствие между търсене и предлагане на работна
сила без квалификация през периода 2000 г. – 2010 г.**



Източник: Агенция по заетостта

Приложение № 36. Участие на населението във възрастовата група 25-64 години в системата „учене през целия живот“



Източник: Евростат.

Приложение № 37. Брутна добавена стойност (по текущи цени в лева) на един зает по сектори

	Общо за икономиката	Селско и горско стопанство, лов и риболов	Добивна и преработваща промишленост; Производство и разпределение на електроенергия, газ и вода	Строителство	Търговия, ремонт на автомобили и битова техника; Хотели, обществено хранене; Транспорт и съобщения	Финанси, кредит, застраховки; Операции с недвижимо и движимо имущество, бизнес услуги	Държавно управление; Образование; Здравеопазване; Други услуги и дейност на неправителствени организации
1995	222	155	194	210	228	1 332	133
1996	387	265	297	357	436	2 725	193
1997	4 352	4 917	3 990	3 026	4 545	20 067	1 859
1998	5 832	4 346	5 164	6 713	5 711	33 224	4 018
1999	6 482	4 224	5 639	8 143	6 791	28 372	4 833
2000	7 404	4 122	6 719	8 311	8 055	30 048	6 040
2001	8 275	4 478	7 957	9 668	8 978	31 696	6 229
2002	9 143	4 522	8 833	9 958	10 113	34 878	7 151
2003	9 381	4 555	9 699	10 218	10 650	33 926	6 663
2004	9 955	4 786	10 080	10 852	11 249	32 930	7 357
2005	11 013	4 665	11 496	13 252	11 298	37 289	8 646
2006	12 022	4 520	12 947	13 822	13 174	38 337	8 631
2007	13 571	4 149	15 018	15 745	13 277	45 389	10 171
2008	15 092	5 370	15 475	16 419	15 099	46 791	11 534
2009	15 757	3 843	17 010	18 661	15 621	46 461	13 054
2010*	17 299	4 482	19 717	22 478	15 904	51 477	14 414

Източник: НСИ, собствени изчисления

* Предварителни данни

ДЕФИНИЦИИ:

Заети са лицата на 15 и повече навършени години, които:

- извършват работа дори за един час, за което получават работна заплата или друг доход;
- не работят, но имат работа, от която временно отсъстват поради болест, годишен отпуск, отпуск при раждане на дете, родителски отпуск, стачка или друг трудов спор и други
- лицата, които са в трудово правоотношение (съгласно Кодекса на труда) и в служебно правоотношение (съгласно Закона за държавния служител), по силата на които правоотношения те получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата за извършена в определен обем и качество работа, независимо дали договорът за наемане е постоянен или временен, на пълно или непълно работно време;
- лицата, които имат работа, но не са работили през наблюдавания период, поради болест, майчинство и други;
- лицата, които управляват собствено предприятие, фирма или стопанство, или извършват някаква работа за лична изгода, или за получаване на смесен доход – наети лица по граждански договор, работещи само в отчетната единица;
- лицата, работещи без заплащане във фирми, предприятия и стопанства на родствени лица, членове на техните домакинства.

Наети са лицата, които са в трудово правоотношение с работодателя (съгласно Кодекса на труда) и в служебно правоотношение (съгласно Закона за държавния служител), по силата на които правоотношения те получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата за извършена в определен обем и качество работа, независимо дали договорът за наемане е постоянен или временен, на пълно или непълно работно време.

Икономически неактивни (лица извън работната сила) са лицата на 15 и повече навършени години, които не са нито заети, нито безработни през наблюдавания период.

Обезкуражени лица са лицата извън работната сила, които желаят да работят, но не търсят активно работа, защото не вярват, че ще намерят.

Икономически активното население (работната сила) включва всички заети и безработни лица.

За работна сила в настоящия материал се разглежда икономически активното население във възрастовата група 15 – 64 г.

СЪКРАЩЕНИЯ:

- АЗ – Агенция по заетостта
- ДОО – Държавно обществено осигуряване
- ЕС – Европейски съюз
- КСО – Кодекс за социално осигуряване
- КТ – Кодекс на труда
- КТД – Колективен трудов договор; колективно трудово договаряне;
- МИЕТ – Министерство на икономиката, енергетиката и туризма
- МО – Министерство на отбраната;
- МОД – Минимален осигурителен доход
- МОМН – Министерство на образованието, младежта и науката
- МОТ – Международна организация на труда
- МСП – Малки и средни предприятия
- МТСП – Министерство на труда и социалната политика
- НАП – Национална агенция за приходите
- НАПОО – Национална агенция за професионално образование и обучение
- НОИ – Национален осигурителен институт
- НСИ – Национален статистически институт
- ЦПО – Център за професионално обучение