



Европейски съюз

Оперативна програма
„Развитие на човешките ресурси“
2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



www.bia-bg.com

Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“
Проектът се осъществява от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Република България, по договор № BG051PO001-2.1.06

Анализ на изходното състояние и тенденции на пазара на труда и работната сила

РЕЗЮМЕ

Цел на анализа:

За 2010 г.: Проучване и анализ за изходното състояние и очаквани тенденции на пазара на труда в секторен и регионален разрез - основни параметри, демографски тенденции, очаквани промени и водещи тенденции.

В анализа се обхващат само заетите лица в трудоспособна възраст от 15 до 64 г. в периода 2005 – 2009 г. Анализът разглежда състоянието на пазара на труда общо за страната, в секторен и регионален разрез.

Секторният и регионалният анализ за 2010 г. се извършва за онези сектори и региони, които са от приоритетно значение за работата по проекта през 2010 и 2011 г. и са избрани от определените сектори и региони от извършените анализи по т. 5.1.1.1, 5.1.1.2 и 5.1.1.4.

В първата част на анализа се разглежда:

Състоянието на демографското развитие и очакваните тенденции на развитие на населението на страната, като основен фактор за влияние върху състоянието на пазара на труда общо за страната. Особено внимание се отделя на влиянието на основните демографски фактори върху състоянието на пазара на труда и качеството на работната сила общо за страната. Посочват се основните принципи, приоритети и главни направления на демографската политика, както и очакваното развитие на основните демографски фактори за населението на страната за периода до 2015 г..

При анализа на основните фактори, които пряко влияят върху състоянието и развитието на пазара на труда ще се посочат основните фактори - икономически, финансови, социално- психологически и други, които оказват въздействие на формирането и развитието на трудовия пазар. Обект на разглеждане са такива фактори като: състоянието и динамиката на БВП и производителността на труда за периода 2005 – 2010 г., състоянието и динамиката на заетостта, безработицата, външната и вътрешна миграция; политиките за устройване на работа на високообразованите и висококвалифицираните емигранти, поведението на бизнеса към пазара на труда, очакваното развитие на пазара на труда, влиянието на пазара на труда в ЕС и др.

В анализа на състоянието и основните тенденции в заетостта на лица в трудоспособна възраст от 15 до 64 г. през годините и в резултат на кризата се разглеждат структурата на заетостта общо за страната, по пол и възрастова структура; основните характеристики на заетите лица; професионално-квалификационната структура (категории персонал) на

заетите лица; коефициентите на икономическа активност и на заетост по години и в динамика.

Анализ на състоянието на размера на доходите на заетите лица на база средния месечен осигурителен доход. Анализира състоянието и тенденциите в размера на доходите на осигурените лица, заети в секторите и регионите, определени в анализите по дейности 5.1.1.1 , 5.1.1.2 и 5.1.1.4.¹ от проекта. Анализът се извършва на база на данните получени от НОИ за средния осигурителен доход на заетите лица – общо за страната, както и по сектори и региони, които са определени от извършените анализи по проекта.

Във втората част на анализа се извършва регионален и секторен анализ на пазара на труда:

Анализ на заетостта по региони. Анализира се състоянието и тенденциите в развитието на пазара на труда общо за страната и за част от регионите, които са определени за целите на проекта в анализите по дейности 5.1.1.1 , 5.1.1.2 и 5.1.1.4., които имат приоритетно значение за проекта за 2010 и 2011г. За целите на изграждането на референтната мрежа по проекта са определени следните региони, в които с приоритет ще се разкриват през 2010 и 2011 година регионални центрове за определяне компетенциите на работната сила - София(столица), Пловдив, Варна, Бургас, Стара Загора, Плевен.

Показват се основни характеристики и разпределение на заетите лица на възраст 15-64 г. по региони и основни сектори.

Анализ на заетостта по определени сектори. С оглед да се подпомогне изграждането и дейността на структурите на Националната референтна мрежа освен общите тенденции се анализират състоянието и тенденциите в развитието на пазаря на труда и на част от секторите, които са определени за целите на проекта в анализите по дейности 5.1.1.1 , 5.1.1.2 и 5.1.1.4. Обект на анализ са следните сектори²: производство на хранителни продукти /С10/; производство на основни метали /С24/; производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти /S26/; хотелиерство и ресторантьорство; дейности в областта на информационните технологии /J62/. В анализът се разглеждат основните характеристики и разпределение на заетите лица в част от секторите.

В третата част на анализа се разглеждат:

- **Тенденции на развитие на трудовия пазар.**

1 Дейност 5.1.1.1. – Анализ на състоянието на икономиката в България (2005-2009 г.)

Дейност 5.1.1.2. – Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони

Дейност 5.1.1.4. – Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия.

2 Класификацията е в съответствие с Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008) на НСИ.

Анализира се състоянието и развитието на трудовия пазар в страната и в страните от ЕС. Особено внимание се отделя на новия тип трудови отношения и нетипични форми на заетост; търсенето на работна сила, основано на професионални знания, умения и компетенции; развитието на третичния сектор; предизвикателствата с нарастващия дял възрастни работници; увеличаването участието на младежите, жените, ниско образованите и продължително безработните на пазара на труда; проблемите предизвикани от глобализацията и миграцията.

- **Политики на управление на заетостта на пазара на труда.**

В тази част на анализа се показват формите и начините за модернизирание на трудовото законодателство; повишаване качеството на човешкия капитал; ограничаването на недеklarираната заетост: разработването на програми за заетост – национални, регионални, браншови, специфични; въвеждането на мерки за заетост, гъвкавост и сигурност; повишаване мобилността на работната сила; финансиране на активната политика на пазара на труда – държавен бюджет, общински бюджети, частни средства, финансови инструменти на европейския съюз; прилагане на иновативни подходи за реализиране на политиката на пазара на труда – публично-частно партньорство; социален и граждански диалог.

Заглавие на анализа:	Анализ на изходното състояние и тенденции на пазара на труда и работната сила.
Срок за изпълнение:	19.08.2010 г.
Дата на представяне:	19.08.2010 г.
Наименование на дейността:	Подготовка на основни анализи и проучвания
Задача (напр.,5.1.1.1):	5.2.1.
Код:	ISBN 978-954-9636-16-1
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвил(и):	Григор Димитров,
	Лазар Лазаров,
	Йорданка Велинова,
	Илиана Павлова,
	Силвия Тодорова
Отговорник:	Григор Димитров
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	<input type="checkbox"/> КНСБ <input type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Длъжностно лице от ОП РЧР:	
Кратко резюме (до 200 думи):	<p>Целта на този документ е проучване и анализ за изходното състояние и очаквани тенденции на пазара на труда в секторен и регионален разрез - основни параметри, демографски тенденции, очаквани промени и водещи тенденции.</p> <p>Използваната методология включва информационни източници за провеждане на анализа и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от изследването.</p> <p>В анализа се разглежда състоянието на демографското развитие и очакваните тенденции на развитие на населението на страната, като основен фактор за влияние върху състоянието на пазара на труда общо</p>

	<p>за страната. Особено внимание се отделя на основните фактори, които пряко влияят върху състоянието и развитието на пазара на труда. Анализира се на състоянието и основните тенденции в заетостта на лица в трудоспособна възраст от 15 до 64 г. през годините и в резултат на кризата. Разглеждат се структурата на заетостта общо за страната, по пол и възрастова структура; основните характеристики на зетите лица; професионално-квалификационната структура (категории персонал) на зетите лица; коефициентите на икономическа активност по години и в динамика.</p> <p>Анализира състоянието и тенденциите в размера на доходите и осигурителните вноски на осигурените лица заети в секторите и регионите определени в анализа по дейност 5.1, посочени са общите тенденции в развитието на доходите от труд през разглеждания период.; посочена е динамиката на структурата на разходите за труд. разгледана е институционалната политика на доходите от труд.; направен е анализ на броя на осигурените лица и размера на осигурителния доход по икономически дейности . посочени са броя на осигурените лица и размера на осигурителния доход по региони.</p> <p>Анализира се състоянието и развитието на трудовия пазар в страната и в страните от ЕС. Особено внимание се отделя на новия тип трудови отношения и нетипични форми на заетост; търсенето на работна сила, основано на професионални знания, умения и компетенции; развитието на третичния сектор; предизвикателствата с нарастващия дял възрастни работници; увеличаването участието на младежите, жените, ниско образованите и продължително безработните на пазара на труда; проблемите предизвикани от глобализацията и миграцията.</p> <p>Обстойно се разглеждат политиките на управление на заетостта на пазара на труда - формите и начините за модернизиране на трудовото законодателство; повишаване качеството на човешкия капитал; ограничаването на недеklarираната заетост: разработването на програми за заетост – национални, регионални, браншови, специфични; повишаване мобилността на работната сила; финансиране на активната политика на пазара на; прилагане на иновативни подходи за реализиране на политиката на пазара на труда; развитие на социален и граждански диалог;</p> <p>Направени са основни изводи, предложения и констатации, които са фокусирани в съответствие с целите и задачите на проекта.</p> <p>Формулирани са препоръки, свързани с други задачи и следващи етапи от изпълнението на проекта, включително и предложения за промяна на нормативната база е тази област.</p>
Ключови думи (до 10 бр.):	демографски тенденции ,пазар на труда, секторен и регионален разрез, професионално-квалификационната структура, мобилност на работната сила, мерки за заетост, миграция на трудовите ресурси, програми за заетост, иновативни подходи, социален и граждански диалог, политики на управление на заетостта;

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	11
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	11
1.1.1. Основна цел на проекта	11
1.1.2. Специфични цели:	11
1.1.3. Сред основните дейности в рамките на проекта са:	11
1.2. Структура на анализа	12
1.3.Методология за работа	16
1.3.1.Методология на анализа и работни дефиниции	16
Раздел 2. Демографското развитие и пазара на труда	20
2.1. Основни демографски тенденции и фактори	20
2.1.1. Общ брой на населението	20
2.1.2. Раждаемост	21
2.1.3. Смъртност	24
2.1.4. Детска смъртност	25
2.1.5. Естествено движение на населението	26
2.1.6. Миграционни процеси	28
2.1.7. Застаряване на населението	31
2.1.8. Прогноза за развитието на населението	33
2.2. Фактори, влияещи върху демографското състояние и развитие.	34
2.2.1. Макроикономическа среда, доходи и жизнен стандарт	34
2.2.2. Образователно и квалификационно равнище	36
2.2.3. Здравна система, обществено и репродуктивно здраве	38
2.3. Демографска политика – приоритети и направления	40
2.3.1. Общ преглед на демографската политика.	40
2.3.2. Активна демографска политика за подкрепа на семейството	41
2.3.3. Трудова реализация и майчинство	44
2.3.4. Приоритетни направления на демографската политика	44
2.3.4.1. Насърчаване на раждаемостта	45
2.3.4.2. Образование и социално развитие на децата.	46
2.3.4.3. Повишаване на средната продължителност на живота.	47
2.3.4.4. Намаляване на броя на емигриращите хора	47
2.3.4.5. Разработване на адекватна имиграционна политика.	47
Раздел 3. Основни фактори, които пряко влияят върху състоянието и развитието на пазара на труда.	48
3.1. Демографски тенденции.	48
3.2. Икономическо развитие.	50
3.3. Икономическа активност, заетост и безработица.	52

3.4.	Трудови възнаграждения и производителност на труда.....	56
3.5.	Активна политика на пазара на труда.	59
3.6.	Влияние на системите за образование и обучение.....	62
3.7.	Институции на пазара на труда.	64
3.8.	Актуализирана стратегия по заетостта 2008 – 2015 г.	66
Раздел 4. Анализ на състоянието и основните тенденции в заетостта на лица в трудоспособна възраст от 15 до 64 г. през годините и в резултат на кризата		70
4.1.	Основни тенденции в страната	70
4.1.1.	Население	70
4.1.2.	Работна сила	72
4.1.2.1.	Структура на работната сила по пол.	74
4.1.2.2.	Структура на работната сила по възраст.....	77
4.2.	Основни характеристики на заетите лица от 15 до 64 навършени години.	81
4.2.1.	Общ преглед	81
	Структура по пол.....	82
4.2.2.	Структура по възраст	84
4.2.3.	Заети лица според статуса в заетостта.....	88
4.2.3.1.	Според статуса в заетостта	88
4.2.3.2.	Според формата на собственост.....	92
4.2.4.	Професионално-квалификационната структура (категории персонал) на заетите лица	98
4.3.	Аналитични показатели за икономическа активност:.....	100
4.3.1.	Коефициент на икономическа активност	100
4.3.2.	Равнище на заетост	103
Раздел 5. Анализ на доходите от труд.....		107
5.1.	Общи тенденции в развитието на доходите от труд.	107
5.2.	Развитие на средните работни заплати по икономически дейности и региони.	110
5.3.	Структура на разходите за труд.....	115
5.4.	Институционална политика на доходите от труд.	118
5.5.	Осигурителен доход и осигурени лица.	120
5.6.	Осигурени лица и осигурителен доход по икономически дейности	121
5.7.	Осигурени лица и осигурителен доход по региони.....	125
5.8.	Основни изводи, предизвикателства и възможни решения.	127
Раздел 6. Регионален и секторен анализ на пазара на труда.		130
6.1.	Анализа на заетостта по региони:	130
6.1.1.	Област София (столица).	131
6.1.2.	Област Пловдив	134
6.1.3.	Област Варна.....	137
6.1.4.	Област Бургас	140
6.1.5.	Област Стара Загора	143
6.1.6.	Област Плевен	145
6.2.	Анализ на заетостта по основни сектори:	149
6.2.1.	Общ преглед	149

6.2.2.	Наети по трудови и служебни правоотношения в производството на хранителни продукти 154
6.2.3.	Наети по трудови и служебни правоотношения в производството на основни метали..... 155
6.2.4.	Наети по трудови и служебни правоотношения в производството на компютърна техника, електронни и оптични продукти 157
6.2.5.	Наети по трудови и служебни правоотношения в Хотелиерството и ресторантьорството 159
6.2.6.	Наети по трудови и служебни правоотношения в дейности в областта на информационните технологии 160
Раздел 7.	Състояние и развитие на трудовия пазар..... 163
7.1.	Състояние и развитие на трудовия пазар в страните от ЕС. 163
7.1.1.	Общо състояние..... 163
7.1.2.	Миграция и мобилност 165
7.1.3.	Предизвикателства..... 169
7.1.4.	Основни политики и изводи 171
7.2.	Състояние и развитие на трудовия пазар в страната; 175
7.2.1.	Основни фактори, които определят общото състояние и поведение на трудовия пазар. . 175
7.2.2.	Обща характеристика на пазара на труда. 177
Раздел 8.	Тенденции на пазара на труда и политика по заетостта..... 182
8.1.	Модернизирание на трудовото законодателство. 183
8.2.	Заплащане на труда. 189
8.2.1.	Минимална работна заплата..... 189
8.2.2.	Определяне на заплащането в реалния сектор..... 193
8.3.	Предизвикателства с нарастващия дял възрастни работници..... 195
8.3.1.	Заетост, безработица и прилагана политика по отношение на възрастните работници 195
8.3.2.	Преодоляване на бариерите пред възрастните за по-голяма заетост 198
8.3.3.	Социално партньорство и диалог. 200
8.3.4.	Ограничаване на ранното пенсиониране..... 200
8.3.5.	Социално-осигурителни стимули за удължаване на трудовия живот 201
8.3.6.	Преодоляване на бариерите пред ученето и обучението за активно стареене. 202
8.4.	Интегриране на младежите на пазара на труда 204
8.5.	Предизвикателства пред включването на уязвимите групи и неактивните на пазара на труда . 207
8.6.	Политика в областта на образованието и обучението..... 208
8.7.	Насърчаване на териториалната и професионалната мобилност. 210
8.8.	Регионални аспекти на политиката на пазара на труда. 211
Раздел 9.	Заклучение и препоръки, включително за промяна на нормативната база..... 213
Раздел 10.	Литературни източници 230

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
АЗ	- Агенция по заетостта
БВП	- Брутен вътрешен продукт
БРЗ	- Брутна работна заплата
ЕИСК	- Европейски икономически и социален комитет
ЕК	- Европейска комисия
ЕС	- Европейски съюз
ЗНЗ	- Закон за насърчване на заетостта
ИОО	- Институт Отворено общество
ИСС	- Икономически и социален съвет
КСО	- Кодекс за социално осигуряване
КТД	- Колективно трудово договаряне
МЗ	- Министерство на здравеопазването
МРЗ	- Минимална работна заплата
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
МФ	- Министерство на финансите
НОИ	- Национален осигурителен институт
НСИ	- Национален статистически институт
СОД	- Среден осигурителен доход
СП	- Световна банка
СРЗ	- Средна работна заплата

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

Настоящият анализ е разработен в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Проектът се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес, в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

1.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Обща цел на проекта е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

1.1.2. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ:

- Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;
- Изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда;
- Подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила;
- Национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.

1.1.3. СРЕД ОСНОВНИТЕ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА СА:

- Подготовка на не по-малко от 16 основни анализа и проучвания, както и не по-малко от 60 експертни разработки (доклади, позиции и др.);
- Разработване на обща концепция на информационната система, индикатори, карта за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони, и пилотен тест на секторни модели за оценка на компетенциите на работната сила;
- Подготовка и изграждане на референтна мрежа от 30 секторни и регионални звена;

- Проектиране, разработване, тестване и внедряване на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила с индикатори за оценка на браншово и регионално ниво;
- Провеждане на обучения за осигуряване изграждането и функционирането на информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони, вкл. 625 обучения на работното място, консултирани не по-малко от 125 лица и организации и обучени не по-малко от 2500 души на ключови компетенции;
- Експлоатация, развитие, национално признаване и създаване на условия за интегриране в електронното правителство на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила;
- Провеждане на не по-малко от 20 работни форума, конференции, кръгли маси, дискусии, семинари и др.;
- Подготовка на най-малко 4 пакетни предложения за промени в приложимата нормативна уредба.

1.2. СТРУКТУРА НА АНАЛИЗА

Цел: За 2010 г.: Проучване и анализ за изходното състояние и очаквани тенденции на пазара на труда в секторен и регионален разрез - основни параметри, демографски тенденции, очаквани промени и водещи тенденции.

Анализът обхваща: Заетите лица в трудоспособна възраст от 15 до 64 г. - общо за страната и по основни сектори и региони.

Секторният и регионалният анализ за 2010 г. се извършва за онези сектори и региони, които са от приоритетно значение за работата по проекта през 2010 и 2011 г. и са избрани от определените сектори и региони от извършените анализи по дейности 5.1.1.1 , 5.1.1.2 и 5.1.1.4.

Структура на анализа:

Раздел 1. Въведение

- 1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи
- 1.2. Структура на анализа
- 1.3. Методология за работа.
 - 1.3.1. Методология на анализа и работни дефиниции.

Раздел 2. Демографското развитие и пазара на труда

- 2.1. Основни демографски тенденции и фактори
 - 2.1.1. Общ брой на населението
 - 2.1.2. Раждаемост
 - 2.1.3. Смъртност
 - 2.1.4. Детска смъртност
 - 2.1.5. Естествено движение на населението
 - 2.1.6. Миграционни процеси

- 2.1.7. Застаряване на населението
- 2.2. Фактори, влияещи върху демографското състояние и развитие
 - 2.2.1. Макроикономическа среда, доходи и жизнен стандарт
 - 2.2.2. Образователно и квалификационно равнище
 - 2.2.3. Здравна система, обществено и репродуктивно здраве
 - 2.2.4. Качество на живот
- 2.3. Демографска политика – приоритети и направления
 - 2.3.1. Общ преглед на демографската политика
 - 2.3.2. Активна демографска политика за подкрепа на семейството
 - 2.3.3. Трудова реализация и майчинство
 - 2.3.4. Приоритетни направления на демографската политика
 - 2.3.4.1. Насърчаване на раждаемостта
 - 2.3.4.2. Образование, здравеопазване и социално развитие на децата
 - 2.3.4.3. Повишаване на средната продължителност на живота
 - 2.3.4.4. Намаляване на броя на емигриращите хора
 - 2.3.4.5. Разработване на адекватна имиграционна политика

Раздел 3. Основни фактори, които пряко влияят върху състоянието и развитието на пазара на труда

- 3.1. Демографски тенденции
- 3.2. Икономическо развитие
- 3.3. Икономическа активност, заетост и безработица
- 3.4. Трудови възнаграждения и производителност на труда
- 3.5. Активна политика на пазара на труда
- 3.6. Влияние на системите за образование и обучение
- 3.7. Институции на пазара на труда
- 3.8. Актуализирана стратегия по заетостта 2008 – 2015 г.

Раздел 4. Анализ на състоянието и основните тенденции в заетостта на лица в трудоспособна възраст от 15 до 64 г. през годините и в резултат на кризата

- 4.1. Основни тенденции в страната
 - 4.1.1. Население
 - 4.1.2. Работна сила
 - 4.1.2.1. Структура на работната сила по пол
 - 4.1.2.2. Структура на работната сила по възраст
- 4.2. Основни характеристики на зетите лица от 15 до 64 навършени години
 - 4.2.1. Общ преглед
 - 4.2.2. Структура по пол
 - 4.2.3. Структура по възраст

- 4.2.4. Заети лица според статуса в заетостта
- 4.2.4.1. Според статуса в заетостта
- 4.2.4.2. Според формата на собственост
- 4.2.5. Професионално-квалификационната структура (категории персонал) на заетите лица
- 4.3. Аналитични показатели за икономическа активност
- 4.3.1. Коефициент на икономическа активност
- 4.3.2. Равнище на заетост

Раздел 5. Анализ на доходите от труд

- 5.1. Общи тенденции в развитието на доходите от труд
- 5.2. Развитие на средните работни заплати по икономически дейности и региони
- 5.3. Структура на разходите за труд
- 5.4. Институционална политика на доходите от труд
- 5.5. Осигурителен доход и осигурени лица
- 5.6. Осигурени лица и осигурителен доход по икономически дейности
- 5.7. Осигурени лица и осигурителен доход по региони
- 5.8. Основни изводи, предизвикателства и възможни решения

Раздел 6. Регионален и секторен анализ на пазара на труда

- 6.1. Анализа на заетостта по региони:
 - 6.1.1.1. Област София (столица)
 - 6.1.1.2. Област Пловдив
 - 6.1.1.3. Област Варна
 - 6.1.1.4. Област Бургас
 - 6.1.1.5. Област Стара Загора
 - 6.1.1.6. Област Плевен
- 6.2. Анализ на заетостта по основни сектори
 - 6.2.1. Общ преглед
 - 6.2.2. Наети по трудови и служебни правоотношения в производството на хранителни продукти
 - 6.2.3. Наети по трудови и служебни правоотношения в производството на основни метали
 - 6.2.4. Наети по трудови и служебни правоотношения в производството на компютърна техника, електронни и оптични продукти
 - 6.2.5. Наети по трудови и служебни правоотношения в хотелиерството и ресторантьорството
 - 6.2.6. Наети по трудови и служебни правоотношения в дейности в областта на информационните технологии

Раздел 7. Развитие на трудовия пазар

- 7.1. Състояние и развитие на трудовия пазар в страните от ЕС.
- 7.2. Състояние и развитие на трудовия пазар в страната;
 - 7.2.1. Основни фактори, които определят общото състояние и поведение на трудовия пазар.
 - 7.2.2. Обща характеристика на пазара на труда.

Раздел 8. Тенденции на пазара на труда и политика по заетостта

- 8.1. Модернизиране на трудовото законодателство
- 8.2. Заплащане на труда
 - 8.2.1. Минимална работна заплата
 - 8.2.2. Определяне на заплащането в реалния сектор
- 8.3. Предизвикателства с нарастващия дял възрастни работници
 - 8.3.1. Заетост, безработица и прилагана политика по отношение на възрастните работници
 - 8.3.2. Преодоляване на бариерите пред възрастните за по-голяма заетост
 - 8.3.3. Социално партньорство и социален диалог
 - 8.3.4. Ограничаване на ранното пенсиониране
 - 8.3.5. Социално-осигурителни стимули за удължаване на трудовия живот
 - 8.3.6. Преодоляване на бариерите пред ученето и обучението за активно стареене
- 8.4. Интегриране на младежите на пазара на труда
- 8.5. Предизвикателства пред включването на уязвимите групи и неактивните на пазара на труда
- 8.6. Политика в областта на образованието и обучението
- 8.7. Насърчаване на териториалната и професионалната мобилност
- 8.8. Регионални аспекти на политиката на пазара на труда

Раздел 9. Заключение и препоръки, включително за промяна на нормативната база

Раздел 10. Литературни източници

1.3.МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

Специфика на обекта на анализа - проучването и анализа за изходното състояние и очаквани тенденции на пазара на труда изисква да се определи подходяща методология, критерии и показатели за анализа, да се дадат работните дефиниции и използваната литература

Основните въпроси, които се разглеждат в този раздел са:

- Методология на изследването;
- Работни дефиниции.

1.3.1.МЕТОДОЛОГИЯ НА АНАЛИЗА И РАБОТНИ ДЕФИНИЦИИ

Методология на анализа - проучването и анализа на изходното състояние и очакваните тенденции на пазара на труда е подчинено на целта, на основните задачи и очакваните резултати, на обхвата на изследването, на изискванията, които се поставят на анализа. Освен това методологията на анализа е съобразена със спецификата на основните източници на данни и тяхното набиране;

За постигането на целта на анализа е извършено:

- събиране, анализ и синтез на информация от различни аспекти на пазара на труда от НСИ, НОИ, Агенцията по заетостта, Министерството на труда и социалната политика, Министерство на здравеопазването, Икономически и социален съвет, Световната банка и други;
- анализ и използване на констатации, изводи и насоки на работа от национални и регионални програми ;
- анализ и използване на констатации, изводи и насоки на работа от анализи, брошури и други документи на Агенцията по заетостта, Министерството на труда и социалната политика, Икономически и социален съвет, Световната банка, синдикати, научни и учебни организации;
- събиране, анализ и синтез на теоретични и емпирични изследвания по проблемите на пазара на труда;
- консултации с партньорите по проекта и експерти в тази област;
- използване на резултатите от провеждането на аналитични и други проучвания от този проект, както и полезна информация от проектите на другите партньори по проекта.

Използваната методология включва :

- ✓ информационни източници за провеждане на анализа;
- ✓ използването на различни индикатори и критерии;
- ✓ методи и техники за събиране на данни;
- ✓ методи и инструменти за обработка на данни;
- ✓ методи и подходи за анализ на резултатите от анализа;

Прилаганите основни **методи** на работа са:

- ✓ анализ, синтез и обобщение на информация;

- ✓ пренасяне на резултати по аналогия;
- ✓ мултипликация на опита от подобни, апробирани в практиката на изследвания;
- ✓ предварително обсъждане с партньорите по проекта, заинтересовани страни и представители на експертната общност.

При разработката на анализа са използвани резултатите от подобни изследвания на местен и чужд опит по политики на пазара на труда, анкетни проучвания проведени по проекта и други, обобщение на опита и „добри практики” в регионални и браншови организации, членуващи в БСК в тази област, както и подходящи информационни източници по обекта на анализа.

В разработката на анализа на пазара на труда в ЕС са използвани данни от Евростат.

Източници на информация: данни от Националния статистически институт (НСИ), Национален осигурителен институт (НОИ), Министерството на труда и социалната политика, Министерството на здравеопазването, Национален институт за здравна информация, Агенцията за икономически анализи и прогнози (АИАП), Институт по пазарна икономика, Агенцията по заетостта (АЗ), рейтингови агенции, собствени бази данни, бази данни на международни организации (Световна банка, МВФ и т.н.), средствата за масова информация.

Работни дефиниции

Сектор - обозначава група от една или няколко икономически дейности, в които се осъществява сходна стопанска дейност. При групирането се търси максимално съответствие с наложените европейски практики при анализ на пазар на труда, описанието и оценката на сходни и/или близки компетенции на работната сила.

Бранш - дял, клон или отдел в производство, търговия, индустрия и др., обединяващ стопански субекти, осъществяващи стопанска дейност в един и същи сектор на икономиката.

Браншови камари и съюзи - сдруженията, регистрирани по Закона за юридическите лица с нестопанска цел, чиито членове осъществяват стопанска дейност. По същество това са работодателски организации, защитаващи работодателските интереси на членовете си.

Икономически отрасъл – съвкупност от предприятия, произвеждащи еднородна или специфична продукция по еднотипни технологии.

Икономически сектор представлява значима част от икономиката, притежаваща сходни общи характеристики, които позволяват тя да бъде отделена от другите части на икономиката с теоретична или практическа цел.

Производствената дейност се разделя на три икономически сектора: първичен (добивен), вторичен (обработващ) и третичен (услуги) сектор съгласно теорията за икономическите сектори.

- ❖ **Първичният сектор произвежда** (добива) основно суровини или храни за пряка консумация от населението. Към него се отнасят стопанските отрасли и дейности: селско стопанство, горско стопанство, рудодобив, лов и риболов, въгледобив, добив на нефт, газ и други суровини.
- ❖ **Вторичният сектор (обработващ)** обхваща обработващите промишлени отрасли и дейности, занаятчийски дейности в домакинствата и строителството. Отраслите от този сектор преработват суровини, добити от първичния сектор.

В зависимост от характера на производството, отраслите от този сектор се разделят на **тежка и лека индустрия**.

- ✓ **тежката индустрия** обхваща следните отрасли: енергетика, металургия, машиностроене, химическа промишленост, дървообработваща и дървопреработваща, производство на строителни материали, стъklarска и порцеланово-фаянсова промишленост.
- ✓ **леката индустрия** обхваща: текстилна, трикотажна, шивашка, кожаро-кожухарска, обувна, кожено-галантерийна, ХВП.
- ❖ **Третичният сектор (услуги)** обхваща отрасли и дейности “произвеждащи” услуги за населението, които пряко подпомагат човешкия живот. Секторът включва: транспорт, съобщения, търговия, туризъм, образование, наука, култура, спорт, здравеопазване, управление, жилищно стопанство, финанси и застраховки.

Регион - според административно-териториалното деление на страната съответства на всяка една от 28-те области. За целите на проекта район и регион се използват синонимно като дефиниращи административните области на страната.

Работна сила – лицата на 15 и повече навършени години, които влягат или предлагат своя труд за производство на стоки и услуги. Работната сила включва заетите и безработните лица. (текущо икономически активното население). Измервателна единица – хил.

Заети лица – лицата на 15 и повече навършени години, които през наблюдавания период: извършват работа за производство на стоки и услуги поне 1 час срещу заплащане (в пари или в натура) или друг доход; не работят, но имат работа, от която временно отсъстват поради отпуск, болест, бременност, раждане и отглеждане на малко дете (за периода, през който получават пълния размер на възнаграждението си), неблагоприятни климатични условия, стачка или други подобни причини. Лицата, които са в неплатен отпуск по причини на работодателя, се считат за заети, ако продължителността на този отпуск е до три месеца. Измервателна единица – хил.

Наети лица – лица на 15 и повече навършени години, които съгласно Кодекса на труда или Закона за държавния служител са в трудово или служебно правоотношение с работодателя и получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата за извършена в определен обем и качество работа. Измервателна единица – брой.

Лица извън работната сила – лица на 15 и повече навършени години, които не са заети, нито са безработни през наблюдавания период (текущо икономически неактивно население). Измервателна единица – хил.

Цялото население на 15 и повече навършени години – обхваща заетите, безработните и лицата извън работната сила, които представляват три взаимно изключващи се категории лица на 15 и повече навършени години. Безработните и лицата извън работната сила представляват реално незаетата работна сила /всички неработещи/.

Коефициент на икономическа активност – представлява относителният дял на икономически активното население от населението на същата възраст. Един от аналитичните показатели за икономическа активност. Измервателна единица – %

Коефициенти на заетост – представлява относителният дял на заетите лица от населението на същата възраст. Един от аналитичните показатели за икономическа активност. Измервателна единица – % ;

Статус в заетостта – лицата се класифицират в следните групи: работодатели, самостоятелно заети лица, наети лица и неплатени семейни работници.

Компетенции - съвкупност от умения, знания, нагласи и поведения на служителите за постигане на високи резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация.

Статистически район - съгласно Заповед № РД 07-421 от 11.12.2008 г. на председателя на Националния статистически институт, обнародвана в „Държавен вестник”, брой 11 от 10.02.2009 г. и в сила от 14.02.2009 г. териториалните единици “статистически район” и „област” са определени както следва:

Статистически район	Област
Северозападен	Видин, Враца, Ловеч, Монтана, Плевен
Северен централен	Велико Търново, Габрово, Разград, Русе, Силистра
Североизточен	Варна, Добрич, Търговище, Шумен
Югоизточен	Бургас, Сливен, Стара Загора, Ямбол
Югозападен	Благоевград, Кюстендил, Перник, София, София (столица)
Южен централен	Кърджали, Пазарджик, Пловдив, Смолян, Хасково

Данните са на база на използваните от НСИ и НОИ класификации: Национална класификация на икономическите дейности - Версия 2003 (НКИД-2003), в сила до 31.12.2007 г.; Класификация на икономическите дейности (КИД - 2008) в сила от 1.01.2008 г., съвместима със Статистическата класификация на икономическите дейности на Европейската общност NACE, Rev. 2; Национална класификация на професиите и длъжностите - 2005, съвместима с Международната стандартна класификация на професиите ISCO '88; Международна класификация на статуса в заетостта (ICSE-93); Класификация на териториалните единици за статистически цели в България, съответстваща на Европейската класификация на териториалните единици за статистически цели (NUTS). Източници на данни: "Заетост и безработица" на НСИ и интернет сайта на НСИ - www.nsi.bg

Раздел 2. ДЕМОГРАФСКОТО РАЗВИТИЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА

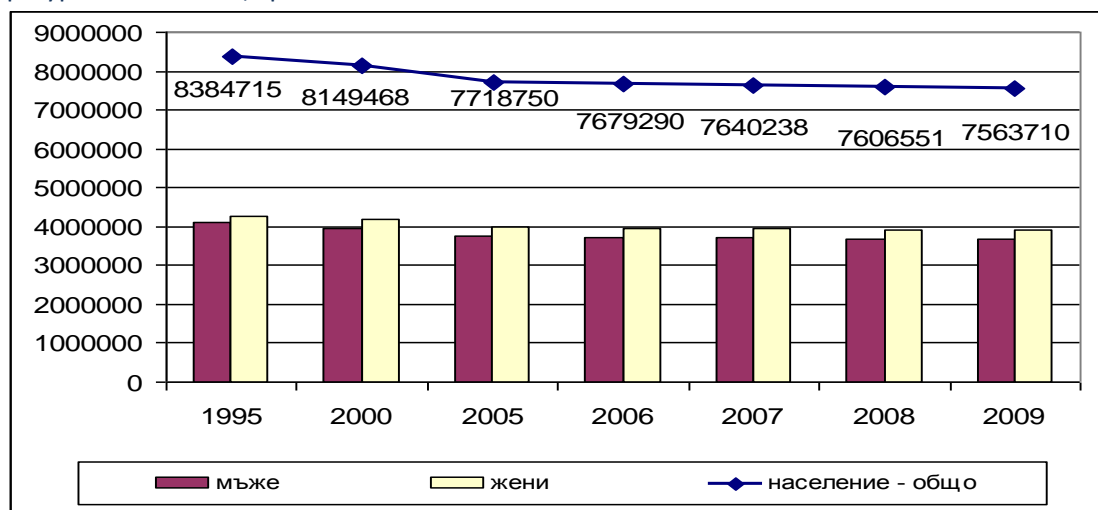
В условията на демографски преход, характеризиращ се с ниски равнища на раждаемост, застаряване на населението и значителни миграционни потоци, основната приложима концепция към България по отношение на демографското развитие е концепцията за „баланс на населението”, изградена върху идеята за повишаване качеството на живота и условия за развитието на нацията в нейната цялост и единство, при отчитане здравословното състояние, образованието, способностите и уменията на човешкия капитал.

2.1. ОСНОВНИ ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ И ФАКТОРИ

2.1.1. ОБЩ БРОЙ НА НАСЕЛЕНИЕТО

Населението на България започва да намалява в средата на двадесетте години на ХХ век, като сред основните причини са намалената брачност и раждаемост, засилената урбанизация, увеличена смъртност и интензивна емиграция. Намалението на населението е резултат от баланса между раждаемостта и смъртността, както и от баланса между заселванията и изселванията. В края на 2009 г. **постоянно живеещите лица в България са 7 563 710**. В сравнение с предходната година населението е намаляло с 42 841 души. През референтния период 2005 – 2009 г. населението е намаляло с 627 166 души, а за двадесет годишен период с 1 203 598 души или с град приблизително колкото София.

фигура 1 Общ брой на населението



Източник: НСИ

През периода 2005-2009 г. се проявява устойчива тенденция в структурата на населението по пол, при която 51,6 на сто от населението са жени, а 48,4 на сто са мъже. Независимо от това, мъжете намаляват по-бързо от жените и са с 84 016 по-малко в сравнение с 2005 г., докато жените са със 71 024 по-малко.

Демографската прогноза показва, че се очаква населението през 2020 г. да е 7 123 039 (намаление от 404 681 души) и през 2040 г. - 6 207 569 (намаление от 1 320 151 души – без град като София).

През последните няколко години се наблюдават положителни промени и тенденции в демографското развитие на населението в България. Те се изразяват в забавяне темповете на намаляване на населението, нарастване на броя на ражданията, повишаване на равнището на раждаемостта и плодовитостта на родилните контингенти, намаляване на ранната раждаемост, намаляване на детската смъртност, увеличаване на средната продължителност на живота и други. Без съмнение тези положителни промени и тенденции в демографското развитие на населението в България, се дължат на подобрените икономически показатели.

2.1.2. РАЖДАЕМОСТ

Раждаемостта е сред основните фактори, оказващи влияние върху общия брой на населението. Раждаемостта се характеризира с ясно изразена тенденция на намаление, която има своята дългогодишна история от 1925 г. След промените от 1989 г. се забелязва ускоряване на процеса на спад в раждаемостта до 1997 г., когато броят на живородените деца достига 64 125 и е с 43 на сто по-малко в сравнение с 1989 г. Това е най-ниското равнище от 7,7 на хиляда в най-новата история на страната. В първите години на икономическите, социалните и политическите трансформации в страната процесът на намаление на раждаемостта протича с ускорени темпове, главно поради икономически причини.

След 1997 г. процесът се стабилизира и през 2009 г. броят на живородените деца е 80 956, като те са с 3 244 повече в сравнение с предходната година и са на най-високото си равнище след 1994 г. Следва да се отбележи, че от 2004 година се регистрира „мини” тенденция за увеличаване броят на живородените деца, като от 2005 г. насам техния брой надхвърля 71 хиляди. За периода 2005 – 2009 г. живородените деца са нараснали с 9 881, което за сравнително непродължителен период от време ще се отрази благоприятно върху работната сила в бъдеще.

Благодарение на въвеждането на множество елементи на активна демографска политика през предходните три-четири години политика, през 2009 г. раждаемостта достигна равнището си от 1991 г. – 10,7 на хиляда и е на най-високата си стойност за последните 18 години. Същевременно то е на ниво, типично за повечето западноевропейски страни.

Спадът в раждаемостта основно се дължи на понижаването на тоталния коефициент на плодовитост. Средният брой деца, които ражда една жена през 1989 г. е бил 1,87, като в резултат от ускореното намаляване на населението в резултат на установилите се в предходен период демографски тенденции и поради икономически затруднения, пред които беше изправено почти всяко семейство в страната в началните години на демократично развитие, доведе до драстичен спад на тоталния коефициент на плодовитост и в 1991 г. той вече е 1,65. Най-ниска стойност бележи през 1997 г., когато е 1,09, след което се увеличава с бавни темпове и през 2009 г. достига 1,77, което е най-високата стойност за последните 19 години, благодарение на достигнатото равнище на икономическо и социално развитие и прилагането на множество мерки и програми в тази посока.

Независимо от тези позитивни тенденции, възпроизводството на населението през следващите години ще търпи негативното влияние на намаляващия брой на жените във фертилна възраст, които за периода 2005 – 2009 г. са със 77 991 по-малко, а в сравнение с 1989

г. с 293 593, главно поради намаляващия брой на момичетата на възраст от 0 до 14 години, които ще участват във възпроизводството на населението през следващите години. Това от своя страна се отразява и в намаляващ дял в структурата на населението от женски пол. Докато през 2005 г. жените във фертилна възраст са 47 на сто от всички жени, през 2009 г. те са 45,8 на сто.

При анализа на раждаемостта от особена важност е да се отчетат негативните последици за качеството на работната сила, причинени от пряката връзка между качествената структура на сегашната и на предстоящата раждаемост със структурата на населението по няколко особено важни качества на човешкия потенциал - образование и гражданска културност; здраве и трудоспособност; социална интегрираност и социализираност и т.н.

Етнизирването на проблемите с раждаемостта създава изключително сериозни предизвикателства пред възможността за формиране на потенциал от качествена работна сила. Свръхраждаемостта на ромските слоеве, съчетана с тяхната маргинализация, създава потенциално застрашени от асоциално поведение несоциализирани контингенти от поколения, за които държавата трудно и в обозрим период може да осигури ресурси за интеграцията им с останалата част от населението. На 100 живородени деца 70 са от тази общност.

През последните десет години се формира сериозен контингент от **неграмотни лица**, като той е социално-групово ориентиран. Всичко това ще оказва трайно отрицателно влияние върху качеството на работната сила през следващите 10-15 години. Данните, предоставени от НСИ показват, че образователното равнище на родителите е важен фактор за постигане на по-висока образованост на техните деца. При семейства, в които и двамата родители са с ниско образование, 84,1 на сто от техните деца са с основно и по-ниско образование и, обратно - при един родител с висше образование техният дял се свежда до 0,8 на сто. Значителна част от младите хора, които имат висше образование, произлизат от семейства, в които единият родител е с висше образование - 44.6 на сто, със средно образование - 52.2 на сто, и само при 3.2 на сто от тях двамата родители са с основно или по-ниско образование.³

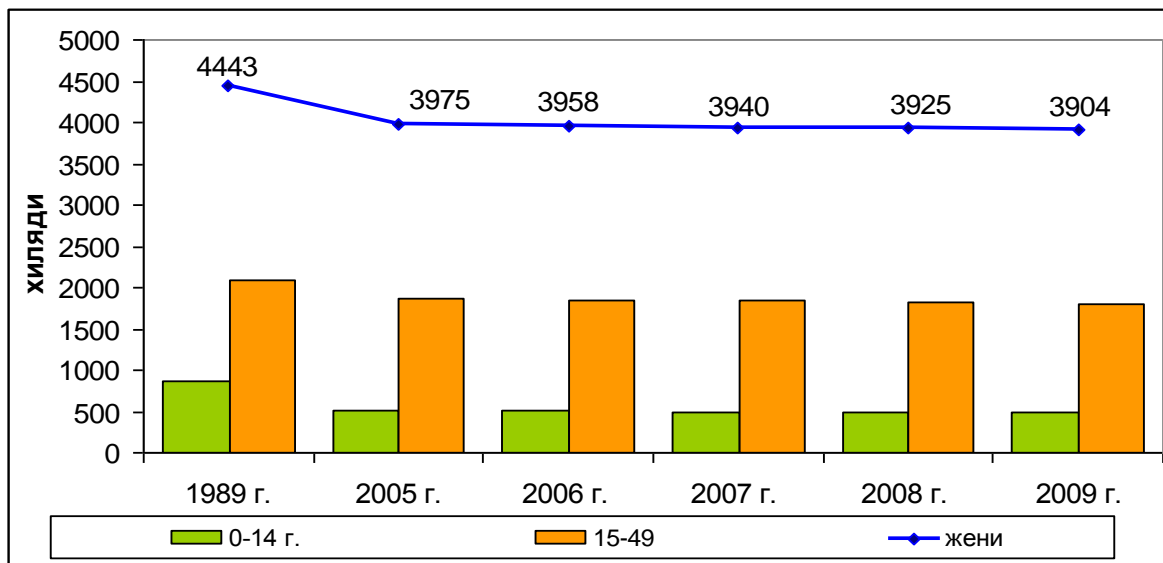
Тези контингенти обективно са източник за попълване на работната сила, но техните шансове за приобщаване и равностойно имплантиране в трудовия процес са нищожни, ако своевременно не се организира и прилага активна и последователна за дълъг период от време демографска политика от държавата за тяхното образование, квалификация и социализация.⁴

Влияние върху тоталния коефициент на плодовитост оказва и идеала за семейството на българите, според които семейството с две деца е преобладаващото желание. Разбира се, стойностите на коефициента разкриват разликата между идеала и реалното състояние. Под въздействието на множество фактори от субективен, обективен, икономически и социален характер през 2009 г. разликата между идеала и реалните стойности на тоталния коефициент на плодовитост е намаляла осезателно. Налице са съществени резерви за реализиране на двудетен модел на българското семейство, главно поради чувствителното подобряване на икономическото и социалното развитие, както и при провеждане на целенасочена политика за намаляване на отложените раждания.

³ Виж.НСИ. Наблюдение на работната сила през 2009 г. Навлизане на младите хора на пазара на труда.

⁴ ИСС, Демографско развитие и предизвикателства пред демографската политика на България, доклад 2009 г.

Фигура 2 Брой жени за периода 2005-2009



Източник: НСИ

Традиционно за България бе характерна относително ниска възраст на жените при раждане, както на първо дете, така и средно на дете. В последните години се забелязва слабо изместване на възрастта към по-високите възрасти, като средната възраст при раждане на първо дете през 2005 г. е 24,8 години и само за четиригодишен период тя е 25,6. Аналогични са и данните за средната възраст при раждане на дете от 26,2 през 2005 г. на 27,2 през 2009 г. Това има своето потвърждение и при дезагрегиране на възрастовата структура на майките. Така например през 2005 г. 29 на сто от всички живородени са родени от майки на възраст между 20-24 г., 32 на сто от майки на възраст 25-29 г., а 24 на сто от майки на възраст 30-39 г.

През 2009 г. се забелязват измествания на възрастта при раждане в по-високите възрасти и вече 31 на сто от всички деца са родени от майки на възраст 30-39 г. Налице е промяна в ценностната система и стереотипите на поведение в българската жена, за която на по-преден план е потребността от образование, професионална реализация, утвърждаване и развитие в кариерата, а едва след това е потребността от раждане, отглеждане и възпитаване на дете. Това от своя страна разкрива и предизвикателствата пред държавната политика.

Промяната в ценностната система неминуемо оказва своето влияние и върху семейните ценности. През 1990 г. преобладаващата част от ражданията са брачни и само 12,4% са извънбрачни. Десетилетие по-късно тенденцията се обръща и през 2009 г. повече от 53% от всички живородени деца са извънбрачни.

Особено интензивни са промените в модела на семейството в последните 4-5 години, когато допълнително развитие получиха и политиките за подкрепа на самотните родители, които полагат грижи за своите деца и по-специално по отношение на социалните помощи, социалните услуги, субсидирана заетост. Това от своя страна, макар и несъществено, оказва влияние върху модела на семейството – съжителство с партньор без формално сключен брак, защото за повече от 70 на сто от тези раждания има данни за бащата.

таблица 1 Живородени брачни и извънбрачни деца 2005 - 2009 г.

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
живородени деца	71 075	73 978	75 349	77 712	80 956
брачни	51,0 %	49,2 %	49,8 %	48,9 %	46,6 %
извънбрачни	49,0 %	50,8 %	50,2 %	51,1 %	53,4 %

Източник: НСИ

Според прогнозите на Националния статистически институт и Министерството на труда и социалната политика за бъдещото развитие на плодовитостта моделът, очертал се през този период ще има най-силно влияние през следващите 20 години. Очакванията са, че спадът на раждаемостта ще продължи и през следващите години в съответствие с установилата се икономическа и демографска ситуация в страната, като влиянието ѝ се подсилва от въздействието на световната икономическа и финансова криза от края на 2008 г. главно по отношение отлагане раждането на второ и повече деца, както и отлагане раждането на първо дете. Ефектите на икономическата и финансовата криза върху развитието на демографските процеси следва да бъде предмет на задълбочено изследване и внимание от държавните институции и обществото.

В Националната стратегия за демографско развитие на Република България 2006-2020 г. са формулирани предположения по отношение на тоталния коефициент на плодовитост, при отчитане неговото развитие през 1991 г. той е бил 1,65, през 1997 г. е 1,25 деца на една жена и през 2009 г. е 1, 77. Вероятна хипотеза за неговото развитие е плавното увеличаване на неговата стойност и стабилизирането му след 2025 г. на около 1,6 деца на една жена. В този смисъл освен мерките за осигуряване на просто възпроизводство на населението и увеличаване на неговия брой следва едновременно да се прилагат и активни мерки, насочени към подобряване качествените характеристики на населението.

2.1.3. СМЪРТНОСТ

Позитивните тенденции през последните години в броя на живородените деца, повишаване на тоталния коефициент на плодовитост не могат да компенсират негативните и тревожни тенденции по отношение на високото ниво на **смъртност** – обща, преждевременна и детска. Най-ниският коефициент на смъртност в демографската история на България е регистриран през 1964 г. и е 7,9 на хиляда, след което броят на умиралията постепенно се увеличава и след пик през 1997 г., когато са 121 861 и коефициентът на смъртност е 14,7 на хиляда бавно спада. Налице са и отклонения от тази тенденция през 2000 г. и 2005-2007 г.

През 2009 г. броят на умрелите е на най-ниското си ниво от 1990 г., а коефициентът на смъртност е на нивото си от 2004 г. и е 14,2 на хиляда. Намалението на общия брой на умиралията е съпроводен и с намаление на умиралията по пол, като по-осезаемо е то при мъжете. Независимо от това дългосрочно установената тенденция на по-висока смъртност сред мъжете продължава своето развитие и през 2009 г., като 52,6 на сто от всички умрели са мъже.

Смъртността от естествен процес все повече се превръща и в **социален, обхващайки все по-млади генерации**. Един от основните фактори, оказващ влияние върху общата смъртност, е процесът на демографско застаряване, при който намаляват относителните дялове на младите генерации за сметка увеличаването на по-възрастните генерации от населението. Според

демографските прогнози, именно поради застаряването на населението, нивото на общата смъртност ще продължи да бъде високо и непроменено до 2020 г.

Допълнително негативно влияние върху равнището на общата смъртност оказва и преждевременната смъртност, която показва делът на умиралията на лица под 65-годишна възраст към общия брой умиралия. От 1990 г. стойността на показателя намалява и през 2005 г. е 24,6 на сто и 24,4 на сто през 2009 г., което от своя страна показва стабилизиране на преждевременната смъртност на относително високо равнище. Всеки четвърти случай с летален изход е на лице, което не е навършило 65 години.

Важен фактор при анализа на възможностите за използване потенциала от качествена работна сила е тревожната тенденция на **понижаване на възрастовите равнища на смъртност**. Специално трябва да се подчертае високата **социална смъртност сред мъжете между 50 и 60-годишна възраст**. Смъртността от естествен процес, характерен за хората от по-висока възраст, но през последните 10 години обхваща все повече по-младите генерации. Тази тенденция оказва негативно влияние върху възможностите за използването на потенциала от опит, знания и умения, които притежават лицата в тези възрастови групи. По-ранната смъртност при мъжете е по-висока във всички възрастови групи, но най-ясно изразена е в интервала между 40-59 години, където е 38,2 на сто от всички преждевременно умрели. Смъртността при мъжете във възрастовите подгрупи на този интервал е от два до три пъти по-голяма в сравнение с жените.

По-голямата смъртност сред мъжете е закономерност, която се дължи на начина на живот, влиянието на стресорите на работното място, както и на промяна в модела и стереотипа на поведение в семейството, промяната в традиционно установените роли на половете в обществото, катализатор, за които са икономическите и социалните трансформации след 1989 г. Вътрешната съпротива да се приемат някои аспекти от тази промяна оказва сериозно влияние като стресогенен фактор за мъжете. Влияние върху смъртността оказват и други фактори като достъпа до качествени здравни услуги, битовите условия и условията на работа, достъп до социални услуги и др.

В преобладаващата част от случаите, а именно повече от 93 на сто от смъртните случаи, по данни на Националния център по здравна информация, се дължат на болести на кръвообращението, новообразуванията, симптоми, признаци и не добре определени състояния, травми и отравяния.⁵

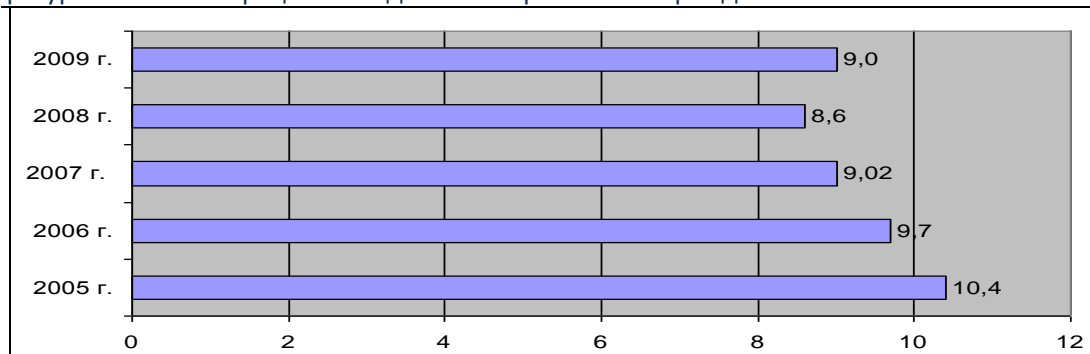
2.1.4. ДЕТСКА СМЪРТНОСТ

За периода 1991-2009 г. **детската смъртност** бележи тенденция на намаление от 16,9 на хиляда на 9 на хиляда с най-големи стойности през 1997 г. от 17,5 на хиляда .

Независимо от намаляването на коефициента на детска смъртност, той продължава да бъде по-висок в сравнение с другите държави-членове на Европейския съюз, където средното равнище е от 4,9 на хиляда. **Детската смъртност е по-висока за две от етническите групи в страната – турската, където е 17,8 на хиляда и ромската, където е 25 на хиляда** . Основните причини за тези различия са свързани с качеството на живот във всичките му аспекти, сред които образование, здравословно състояние, материално състояние, жилищна осигуреност и др.

⁵Виж Национален център по здравна информация, www.nchi.government.bg

фигура 3 Коефициент на детска смъртност за периода 2005-2009 г.



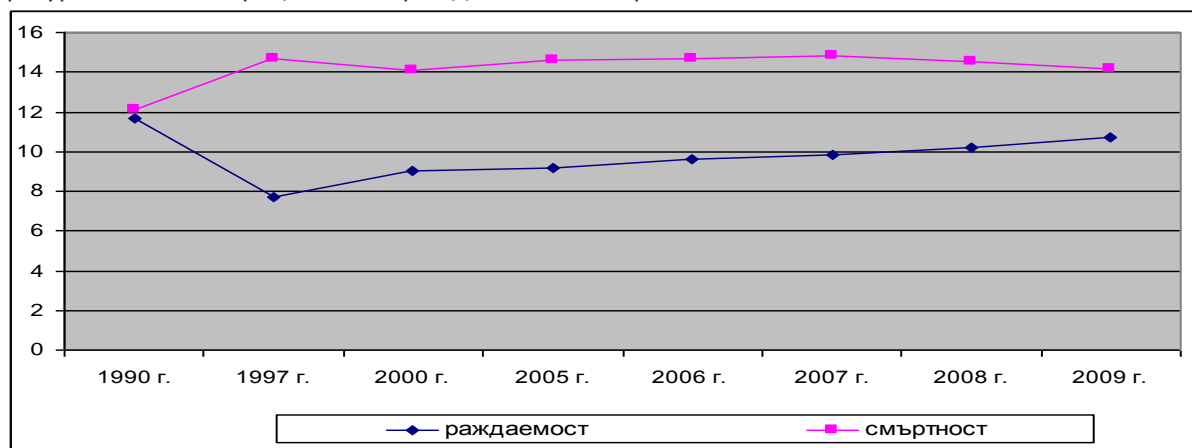
Източник: НСИ

По-интензивното влошаване на икономическите и социалните условия в селата, по-малкото на брой алтернативи за достъп до качествени здравни услуги, които на места липсват и по-ниското образователно равнище на селското население предопределят по-висока детска смъртност в селата. През 2009 г. коефициентът на детска смъртност е 9 на хиляда, като неговата стойност е 7,7 на хиляда в градовете и 12,9 на хиляда в селата, което разкрива необходимостта от селективен подход на държавната и местната политика.

2.1.5. ЕСТЕСТВЕНО ДВИЖЕНИЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО

Разликата между ражданията и умираанията формира **естественя прираст на населението**. През 1990 г. се поставя началото на трайна тенденция на превес на умрелите над родените лица, в резултат на която населението на страната непрекъснато намалява.

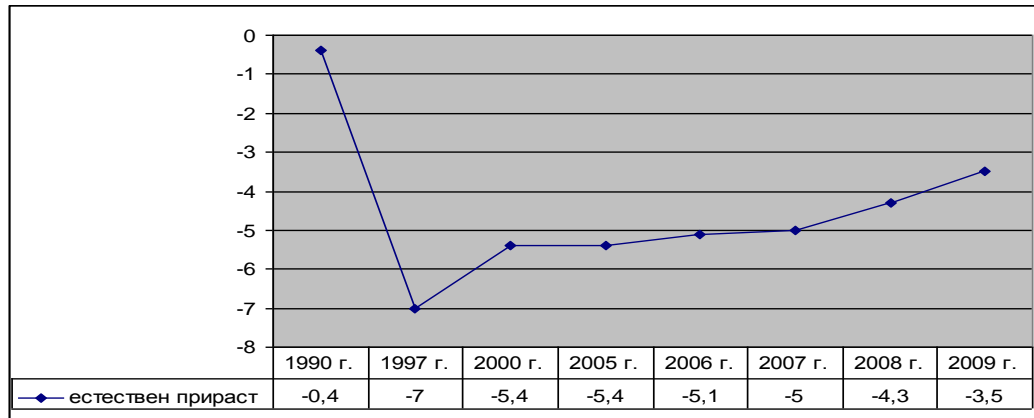
фигура 4 Коефициенти на раждаемост и смъртност



Източник: НСИ

По данни на НСИ през 2009 г. абсолютният брой на естественя прираст е минус 27 112 души. Това е най-малкото намаление на населението в резултат на естественя прираст след 1993 година. Стойността на коефициента на естественя прираст е минус 3.5 на хиляда. Той е с много голяма отрицателна стойност в селата - минус 10.8 на хиляда, докато в градовете е минус 0.73 на хиляда.

фигура 5 Естествен прираст

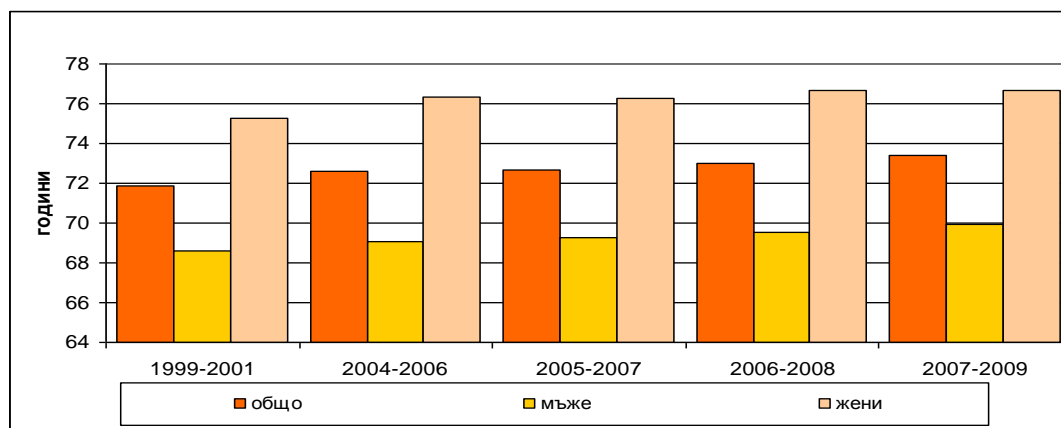


Източник: НСИ

В регионален аспект най-високи отрицателни стойности на естествения прираст на населението има в област Видин (-13.7 на хиляда), Монтана (-10.4 на хиляда), област Враца (-9.4 на хиляда) и област Кюстендил (-9.0 на хиляда).

Тенденциите в общата смъртност и смъртността в отделните възрастови групи се отразява върху **средната продължителност на живота**. Средната продължителност на живота нараства. През 2009 г. тя възлиза на 73.43 години, като средната продължителност на живота на мъжете е 69.9 години и е по-ниска от тази на жените- съответно 77.08 години. Тези нива са по-ниски в сравнение със средната продължителност на живота в ЕС средно със 7 години. Във Франция, Испания и Италия тя е над 83 години. През последните 10 години средната продължителност на живота **у нас** се е увеличила с 1,7 години - от 71,7 години за 2000 г. на 73,4 години за 2009 г.

фигура 6 Средна продължителност на предстоящия живот



Източник: НСИ

Темповете на нарастване на средната продължителност на живота са изключително ниски. Може да се очаква, че след стабилизиране на реформите в здравеопазването, социалните услуги и образованието, както и в постепенната промяна в стереотипите на живот ще започне процес на повишаване на средната продължителност на живот с ниски темпове. При предприемането на мерки, допринасящи за продължаващо намаляване на детската смъртност и смъртността в рисковия интервал 40-59 г. за мъжете може да се очакват позитивни тенденции по отношение на средната продължителност на живот.

2.1.6. МИГРАЦИОННИ ПРОЦЕСИ

След демократичния преход през 1989 г. българските граждани получават правото да пътуват свободно. Първоначално емиграцията е на политическа или на етническа основа. Скоро след това емиграцията започна да се определя от други условия и фактори, които все повече ѝ придават икономически характер. Студенти, ученици, млади работещи по-често са решени да търсят възможности за личен просперитет и легална работа в чужбина, т.е. емигрират предимно млади хора, като повече от половината са на възраст между 20-35 години, а 75 на сто от емигрантите са със средно и висше образование.

Напускат млади и образовани хора, в които държавата и обществото е инвестирало значителни средства и имат по-големи шансове за адаптиране към изискванията в приемащите страни. Мотивите за емиграция в последните години се свързват с осигуряване на по-високи трудови доходи, по-добра професионална реализация и като цяло по-висок жизнен стандарт на емигрантите. Значителен контингент от хората напускат страната, за да научат нещо ново за другите страни и да се срещнат и запознаят с нови хора.

През последните години се забелязва увеличаване броя на българските граждани, постоянно или временно пребиваващи в чужбина. Според различни изчисления след 1990 г. са емигрирали между 500 и 700 хил. български граждани. Същевременно липсва надеждна информация относно броя на напусналите и трайно заселилите се българи в други държави и техните образователно-квалификационни характеристики. Непрекъснато се увеличава броят на емигриралите българи с висока професионална подготовка. От всички емигрирали близо 20 на сто са с висше образование, а по-голямата част от останалите – със средно образование.

Миграцията се отразява негативно върху пазара на труда и особено на качеството на трудовия ресурс, с който се разполага, в две направления:

Първото е свързано с изтичане на утвърдени и подготвени у нас специалисти с високо образование и квалификация. Голямата част от тях на практика реализират своя потенциал и умения извън страната. В този смисъл направената инвестиция за тяхното образование и квалификация няма реален принос за развитието на икономическия потенциал на страната.

Второто направление се определя от лавинообразното изтичане на качествен бъдещ ресурс от млади и перспективни ученици и студенти, които отиват за обучение зад граница. Нараства броят на българските студенти зад граница, обучаващи се във висши училища, главно в страните от Централна и Западна Европа, САЩ и Канада. Техният приблизителен брой е около 50 000 души. Трайна тенденция е, че голяма част от заминаващите да следват в чужбина са с доказани способности и качества от елитните учебни заведения. Обикновено на повече от 90 на сто от учениците, спечелили или класирани на призови места на международни олимпиади, конкурси и други състезания по различни учебни дисциплини, се осигуряват приемливи в сравнение с нашите възможности условия за следване в престижни учебни заведения. По правило голямата част от тях остават на работа извън страната.

По тези причини емиграцията оказва силен негативен ефект върху количеството и качеството на разполагаемите и на потенциала от **човешките ресурси** в страната, а оттам - върху равнището и качеството на брутния вътрешен продукт, финансовата стабилност и устойчивост на осигурителните фондове, развитието на перспективни отрасли и дейности, на науката и научните изследвания. Емиграцията се отразява негативно и върху възпроизводството на населението, защото чрез емигрирането на жени във фертилна възраст

се понижава равнището на бъдещата раждаемост, както в средносрочен, така и в дългосрочен период.

Емиграцията ще продължи да се развива, но в по-ограничени размери, защото контингентите от населението, от които се излъчват емигрантите, вече са извън страната. Освен това намалената раждаемост и застаряването на населението ще играят ролята на допълнителни ограничители за тези процеси. Според прогнозите на Националния статистически институт след 2010 г. емиграционният поток ще се стабилизира на около 6-8 хиляди души годишно.

Изследване на Евробарометър относно „Географска мобилност и мобилност на пазара на труда”, проведено през 2009 г. и публикувано през юни 2010 г., разкрива следните факти по отношение на мобилността и миграционните процеси:

- **33 на сто** от безработните лица в България имат намерение да емигрират в друга държава за намиране на работа, докато средно за ЕС техният дял е 51 на сто;
- **38 на сто** от българите считат, че в другите държави има по-високо качество на живот, което е сравнимо със средното равнище за ЕС – 37 на сто;
- **29 на сто** от българите считат, че условията на труд са по-добри в другите държави, а в ЕС те са 31 на сто;
- 18 на сто от българите мислят, че в другите държави имат по-добри възможности за кариерно развитие, докато в ЕС те са 15 на сто;
- 25 на сто смятат, че в другите държави има по-добри възможности за заетост, а в ЕС техният дял е 23 на сто;
- 7 на сто от българите искат да научат нещо ново за друга държава и хората, а в ЕС техният дял е по-висок – 10 на сто;
- 18 на сто от българите смятат, че в другите държави системите за социална защита и здравеопазването са по-добри, докато в ЕС това мнение се споделя от едва 10 на сто;
- 61 на сто от българите смятат, че в другите държави ще спечелят повече финансови средства и това е сред основните причини за миграция, докато в ЕС този дял е едва 35 на сто;
- 57 на сто от работещите в чужбина се местят с членовете на домакинството, като в преобладаващите случаи това са партньора, дете и един роднина.

Сходни са миграционните нагласи на българите и европейците и по отношение на желанието за бъдеща емиграция в друга държава за търсене на работа: 16 на сто от българите имат намерение да напуснат страната (17 на сто за ЕС), за да търсят препитание срещу 69 на сто, които нямат подобни намерения (73 на сто за ЕС).

Негативно влияние върху склонността за емиграция сред българите е и фактът, че 60 на сто отговарят, че тук е техният дом, докато в ЕС този дял е едва 39 на сто. Причините може да се търсят в обстоятелството, че повече от 80 на сто от българите разполагат със собствено жилище, докато в други държави-членове на ЕС, този дял е значително по-нисък.

Реалните трудности по отношение пазара на труда, пред които се изправят мигрантите са следните:

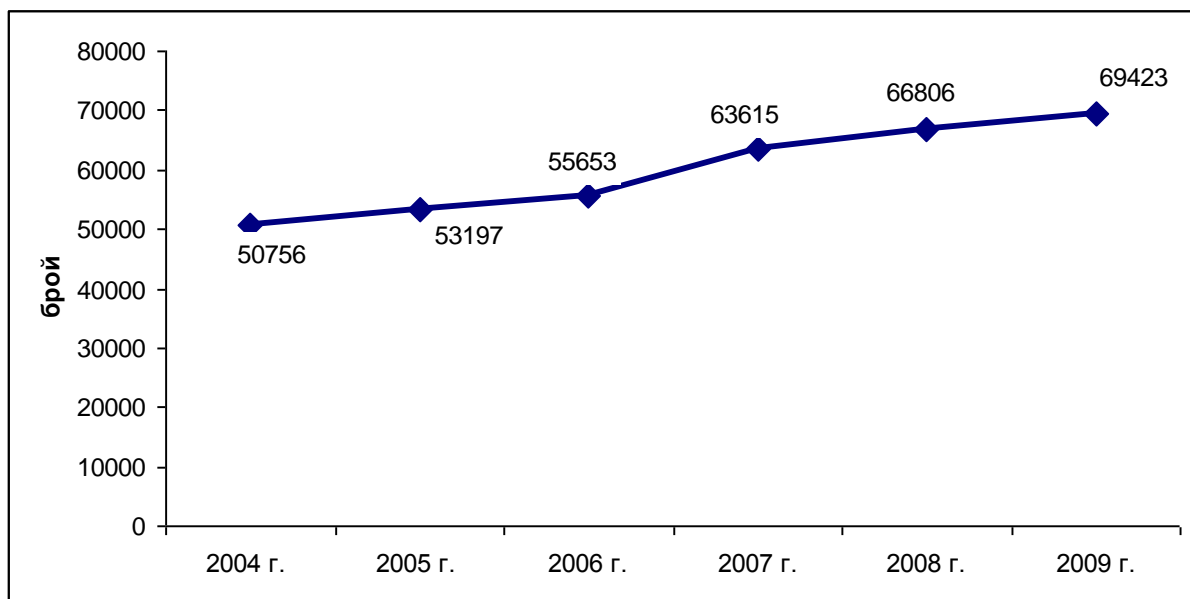
- липса на достатъчно умения по чужди езици – за 54 на сто от мигриращите българи, което е сходно с равнището в ЕС от 51 на сто;

- намиране на подходяща работа – за 45 на сто от българите, докато средно за ЕС е почти наполовина – 24 на сто;
- липса на подходящи жилищни условия за 15 на сто от българите;
- непризнаване на професионалните и образователни характеристики за 16 на сто от българите и средно равнище от 10 на сто за ЕС.

Броят на **чужденците с продължително и постоянно пребиваване** се покачва с малки темпове, но устойчиво през последните години. Броят на получилите българско гражданство се повишава, като за последните четири години се е удвоил. Тази тенденция ще се засилва, особено в условията на членство на България в Европейския съюз, като е вероятно за част от този поток България да се превърне в място за подготовка за следваща емиграция.

През последните години се задълбочава тенденцията на засилен интерес към трайно установяване в България от граждани на Европейския съюз. Очертава се проявен интерес за получаване статут на продължително пребиваване от граждани на Обединеното кралство. Броят им се увеличава всяка година с около 30-40 на сто спрямо предишни периоди, като тенденцията за последните три години е устойчива. Отчита се запазване на големия брой германски и гръцки граждани, както и изявено желание за придобиване статут на продължително пребиваване в страната на граждани от Кипър и Италия.

фигура 7 Постоянно пребиваващи чужди граждани в България



Източник: НСИ

Тези процеси ще доведат до появата на нова тенденция след 2015 година, изразяващата в превръщането на България в страна, обект на по-интензивна имиграция, което ще допринесе за намаляване на натиска върху социалните и осигурителните системи.

Размерите на **вътрешната миграция** са значителни и не се наблюдава затихване. По правило, миграционното движение е по посока на големите градски центрове и туристически комплекси, което доведе до обезлюдяване на цели региони на страната. Качеството на работната сила в тези региони е силно влошено, понеже обикновено напускат най-младите, образовани и с квалификация хора, което ограничава потенциалните инвеститори да инвестират в тези райони като използват местните ресурси. Освен това движението на

население и работна сила от периферията към големите индустриални центрове претоварва техническата и социалната им инфраструктура, повишава равнището на престъпност, предизвиква социална отчужденост. Данните показват, че около 75 на сто от лицата, които се осигуряват, живеят в 7 града. В резултат се влоши качеството на живот в тези центрове, което от своя страна доведе до допълнителен тласък за последваща външна миграция от живеещите в тези градове.

Външната и вътрешната миграции доведоха до обезлюдяване на по-голямата част от малките селища и общини; обезлюдиха се цели региони. Освен това миграцията придоби структурен по отношение на икономиката характер, засегна силно определени сектори и професии на пазара на труда, изчерпа остатъка от качествения трудов и интелектуален потенциал на малките населени места и общини.

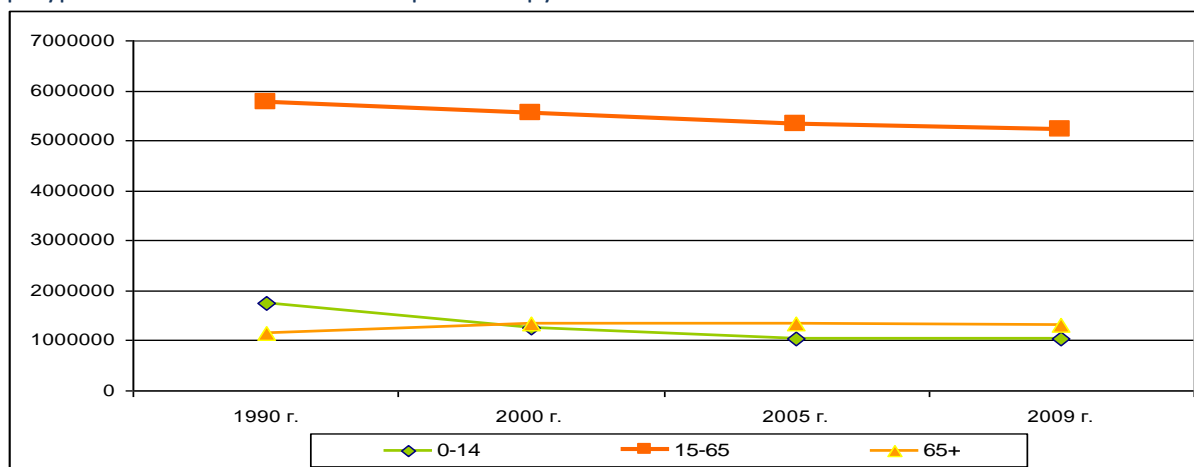
2.1.7. ЗАСТАРЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО

През последните години в България продължава и се задълбочава процесът на застаряване на населението, изразяващо се с влошаване на възрастовата структура, предимно поради мащабните емиграционни процеси след 1989 г. Емигрирането на млади семейства и техните деца допринесе за ускоряване процеса на застаряване на населението. Коефициентът на възрастова зависимост ще се повиши след 2010 г. и ще превиши 50 на сто. През 2009 г. той е 45,1 на сто при 44,5 на сто и показва отношението между населението на възраст между 0-14 г. и 65+ към населението в интервала 15-64 г.

Неблагоприятни тенденции се очертават и по отношение на коефициента на демографско заместване, който характеризира възпроизводството на населението. Започва да се проявява и процес, при който не се осигурява просто възпроизводство на населението, а то от своя страна има негативни отражения и върху икономическия растеж.

Застаряването на населението има сериозни последици по отношение на икономическия растеж, спестяванията и инвестициите, работната сила и заетостта, пенсионната система, социалните услуги, здравеопазването и грижата за възрастните, трансферите между отделните поколения, формирането на семействата, техните модели и поведение.

фигура 8 Население по възрастови групи



Източник: НСИ

Влошаването на възрастовата структура на населението рефлектира върху размера и качеството на трудовите ресурси. В условията на динамично променящ се пазар на труда по отношение изискванията за притежаваната квалификация и умения на работната сила все по-остро се поставя въпроса с непрекъснато усъвършенстване на квалификационните характеристики на работната сила и учене през целия живот.

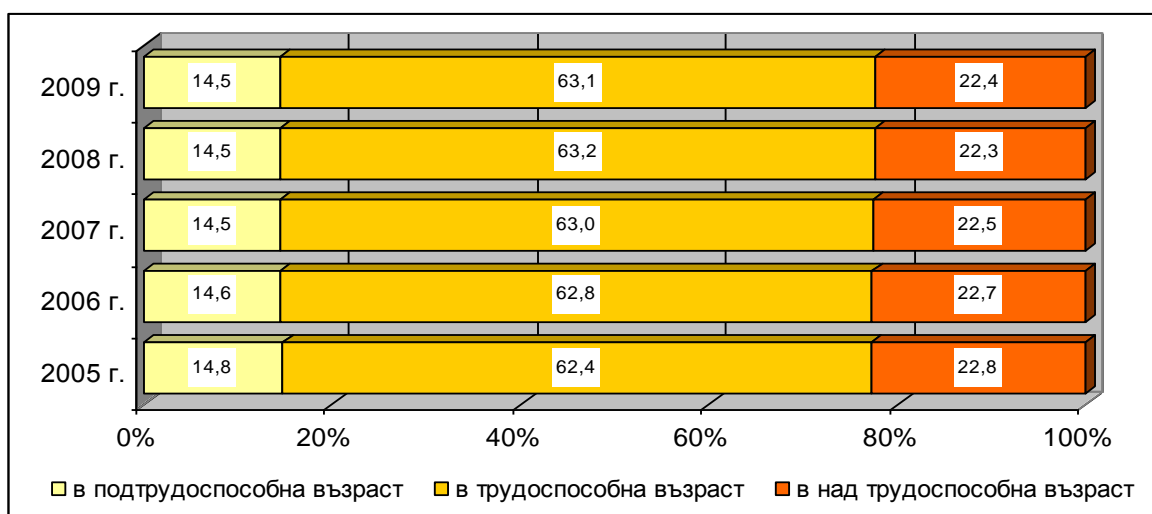
Нарастващият дял на хората над 65-годишна възраст поставя все по-големи изисквания и предизвикателства пред системата за социална защита, здравеопазването и социалните услуги. Като цяло, социалните трансфери за възрастните ще нарастват. През 2001 г. разходите за пенсии са били 2,7 млрд. лв., а през 2009 г. те са били 6,4 млрд. лв. и са нараснали с повече от 2,3 пъти. Измененията във възрастовата структура на населението повишава потребностите за дългосрочни грижи за възрастните, които следва да бъдат в основата на осъществяваните реформи, като се осигури подходяща инфраструктура, инвестиции, обучен персонал, който да може да предоставя комплексни социални и здравни услуги.

Тенденцията на остаряване на населението довежда до промени и в неговата основна възрастова структура – **разпределение на населението под, във и над трудоспособна възраст**. Влияние върху обхвата на населението във и над трудоспособна възраст оказва както остаряването на населението, така и законодателните промени в определянето на възрастовите граници на населението при пенсиониране.

Продължава намалението на населението в под трудоспособна възраст. През 2009 г. населението в под трудоспособна възраст е 1 099 хил. души и е намаляло незначително спрямо 2008 г. с 911 души, което е известно забавяне на процеса в сравнение с 2008 г., когато то намаля в сравнение с предходната година с 6 хил. души, което е сериозен повод за загриженост по отношение заместването на поколенията и контингентите от работната сила.

Населението в трудоспособна възраст към края на 2009 г. е 4 773.9 хил. души. В сравнение с предходната година тази категория население е намаляла с близо 32 хил. души, което е своеобразно увеличение в темпа на намаление на населението в трудоспособна възраст в сравнение с измененията през 2008 г. спрямо 2007 г., когато населението в трудоспособна възраст е намаляло с 11 хил. души.

ФИГУРА 9 ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ НА НАСЕЛЕНИЕТО



Източник: НСИ

Населението в над трудоспособна възраст през 2009 г. е 1 690.7 хил. души. Спрямо предходната година то е намаляло с близо 10 хил. души, което е известно забавяне в темповете на намаление в сравнение с предходния период 2008 г./ 2007 г., когато то намалю с близо 16 хил.души. Това се дължи не само на естественото движение на населението (смъртността), а и на изключването от тази категория на част от жените поради промяната във възрастовата граница за пенсиониране и отнасянето им към трудоспособното население. Влиянието на този фактор ще се почувства и през 2009 г., когато жените достигнаха законоустановената от началото на пенсионната реформа възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от 60 години.

Предприемането на мерки за подобряване на финансовата устойчивост на държавното обществено осигуряване и в частност на солидарния стълб на пенсионната система чрез повишаване на необходимите години осигурителен стаж за придобиване право на пенсия, а в недалечно бъдеще и за повишаване на пенсионната възраст ще окажат за кратък период от време допълнително влияние върху намаляването на населението в надтрудоспособна възраст и увеличаването на населението в трудоспособна възраст.

Застаряването на населението е процес, който има различни проявления в териториален аспект, така например той е по-ясно изразен в селата, като се запазва проявилата се в миналото тенденция за обезлюдяване на някои планински и полупланински райони. Най-застрашени от обезлюдяване са районите в Северозападна и Югоизточна България, Добруджа и някои планински райони. Състоянието на тези райони и българските села изисква създаването на алтернативна заетост на основата на природните ресурси, еко и селския туризъм, традиционните местни занаяти и др. Необходимо е да се усъвършенстват връзките между селата и близките общински и селищни центрове, за осигуряването на достъп до работни места, което има своето превантивно въздействие за задържането на населението в селата, като екологични и привлекателни места за живот и отдих.

Като цяло, протичащите процеси на миграция имат преди всичко негативен ефект по отношение концентриране на населението в малък на брой населени места и обезлюдяване на множество селища. Това от своя страна предопределя неравномерно демографско, икономическо, социално и културно развитие с наличието на значителни диспропорции, които предполагат концентриране на значителни усилията и финансови ресурси за политики, мерки и програми насочени към икономическа, социална и териториална кохезия при участието на всички заинтересовани институции на национално, областно и местно ниво, социалните партньори и организираното гражданско общество, както и местните общности.

2.1.8. ПРОГНОЗА ЗА РАЗВИТИЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО⁶

В Националния статистически институт е разработена тривариантна целева прогноза за демографското развитие на страната в перспектива до 2060 година. Вариантите на демографската прогноза са съобразени с методологията и количествените хипотези за възпроизводствените процеси на населението, разработени от Евростат.

I вариант (целиви). Този вариант е еквивалентен на разработената прогноза за България от Евростат. Той се определя като реалистичен и е съобразен с нормативните изисквания на Европейския съюз за демографското и социално-икономическото развитие на страните-членки. Според него населението на страната ще достигне около 7 137 хиляди през 2020 г., 6 302 хиляди през 2040 г. и 5 475 хиляди през 2060 година.

⁶ Разработена от НСИ

II вариант (относително ускоряване). При този вариант се предполага, че демографско развитие ще протича при благоприятни социално-икономически процеси в страната. Според прогнозата населението на страната ще достигне около 7 220 хиляди през 2020 г., 6 634 хиляди през 2040 г. и 6 086 хиляди през 2060 година.

III вариант (относително забавяне). Развитието на населението при този вариант е прогнозирано при хипотези за неблагоприятни социално-икономически процеси в развитието на страната. Според него, населението на страната ще достигне около 7 095 хиляди през 2020 г., 6 134 хиляди през 2040 г. и 5 166 хиляди през 2060 година.

2.2. ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ ДЕМОГРАФСКОТО СЪСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ.

2.2.1. МАКРОИКОНОМИЧЕСКА СРЕДА, ДОХОДИ И ЖИЗНЕН СТАНДАРТ

Макроикономическата среда, състоянието на пазара на труда и жизненият стандарт играят важна роля за демографското развитие на страната. Безпрецедентните икономически промени и социални трансформации, които нямат аналог в исторически аспект в годините след 1989 г. рязко задълбочиха негативните демографски тенденции, които бяха започнали своето проявление от средата на ХХ. век и породиха емиграционни вълни, които освен с количествените си измерения и влиянието върху бъдещото възпроизводство на населението са особено неблагоприятни за България по отношение на качествените характеристики на напусналите страната.

Икономическото развитие в годините след 1989 г. се характеризира с неблагоприятни показатели. Практически почти всички основни макроикономически показатели отбелязаха негативно развитие и допринесоха за емигрирането на големи контингенти от младите хора, които в условията на относително продължителен спад на брутния вътрешен продукт, растяща инфлация, намаляваща заетост, повишаване на безработицата, спад в доходите и жизненото равнище не намериха алтернативи за реализация в страната. В резултат на тези емигрантски вълни силно намаля броят на жените във фертилна възраст и протичащите в момента демографски процеси търпят влиянието на появилите се след 1989 г. процеси и явления.

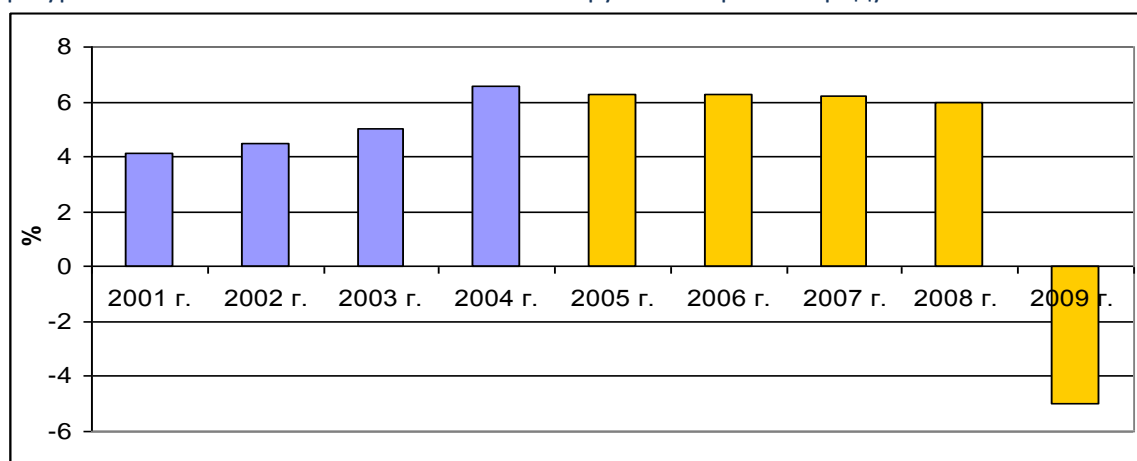
Въвеждането на паричния съвет (валутен борд) през 1997 г. и последвалите години на икономически растеж и трайна тенденция на намаляване на безработицата създадоха предпоставки за положителни промени в средата за развитие на семейството, раждането и отглеждането на деца. В допълнение започна реализацията на мащабни реформи в икономиката във всички сфери, като много често, под влиянието на политическите решения част от реформите намаляваха своя темп, а други приемаха свършено различно развитие.

По тези причини 20 години след началото на тези процеси нуждата от реформи е повече от належаща. За да се осъществят обаче в пълен обем е необходим политически и обществен консенсус за вида и характера на реформите и за тяхната скорост и необратимост. На този етап постигането на това необходимо условие изглежда трудно осъществимо в пълен обем, още повече като се отчете и влиянието на световната икономическа и финансова криза в нашата страна, което бе усетено по-късно, но с широк обхват и по-голяма дълбочина.

Годишният темп на растеж на брутния вътрешен продукт се увеличи постепенно и през 2004 г. достигна най-високите равнища от 6,6 на сто за страните в преход, като впоследствие през следващите четири години той се задържа на високи равнища благодарение на

провежданата политика и постигнатата макроикономическа стабилност. Фактор за продължаващия висок положителен темп на изменение на brutния вътрешен продукт и съответстващия икономически растеж е повишаване на равнището на вътрешното търсене. Нивото на годишната инфлация бе сведено до ниски равнища. В резултат на ценовата стабилизация и последователната политика за увеличаване доходите на населението равнището на реалните доходи се повиши.⁷

фигура 10 Реален темп на изменение на brutния вътрешен продукт



Източник: НСИ

За периода 2005-2009 г. минималната работна заплата се повиши с 60 на сто, а средната работна заплата с 80,6 на сто. През 2005 г. гарантираният минимален доход, който е в основата на плащанията в системата на социалното подпомагане, бе увеличен с 37,5 на сто, а през 2009 г. с нови 18,2 на сто. Равнището на безработица бележи трайна тенденция на намаление, като достигна исторически ниски нива през 2008 г., а в някои месеци бе под 6 на сто. Средногодишното равнище на безработицата намалѐ от 11,5 на сто през 2005 г. на 7,59 на сто през 2009 г., като отчита и проявленията на световната икономическа и финансова криза в страната. В сравнение с останалите държави-членове на Европейския съюз равнището на безработица има относително благоприятно развитие.

Независимо от благоприятните тенденции в икономическото развитие доходите в страната все още значително изостават в сравнение със средното равнище в Европейския съюз. БВП на човек от населението нарасна от 34 на сто от средното равнище за ЕС през 2005 г. до 39 на сто през 2008 г. Общият брутен месечен доход на едно лице от домакинството през годините се движи в границите 25-28 на сто от средното равнище в Европейския съюз.

Равнището на бедност, измерено по Лаакенските индикатори, през 2008 г. е 14,4 на сто, като бедността е реален и ежедневен проблем за повече от 1 млн. български граждани, като тя е по-висока за възрастните лица (17,8 на сто), безработните (43,3 на сто), домакинствата с деца (25,6 на сто). Най-често в категорията на бедните лица са лицата без образование или тези с основно и по-ниско образование, което предопределя тяхната професионална реализация и ограничени възможности за реализирането на средни доходи.

⁷ Вж. подробно анализ по дейност 5.1.1.1.

Ниското равнище на доходите оказва влияние върху демографското поведение и възможностите за реализация на плановете за семейство и раждането на деца. Ниското равнище на доходите оказват въздействие върху сравнително ограничените възможности за трудова реализация, особено сред младите хора. Нивото на натрупаните чужди и местни инвестиции в страната остава на ниско равнище и допринасят за ниската капитализация на икономиката и възможностите ѝ да създава нови и качествени работни места. Продължава да съществува феномена на работещите бедни, като според индикаторите от Лаакен макар и да намалява равнището на бедност сред работещите е 5 на сто при 6,8 на сто през 2004 г.

Въпреки постигнатото намаляване на безработицата и трайната тенденция за разкриване на нови работни места, без да се отчита влиянието на икономическата криза, младежите продължават да срещат трудности при намирането на първа работа веднага след завършването на образованието си. Според наблюдението на работната сила коефициентът на безработица за лицата на възраст 15-24 г. от 22,3 на сто намалява до 12,7 на сто през 2008 г. и се покачва до 16,2 на сто през 2009 г., главно поради влиянието на икономическата криза.

Въпреки непрекъснатото усъвършенстване на активната политика на пазара на труда, младежите не могат да бъдат обхванати в достатъчна степен, което налага нов подход към тях. Сериозни причини, а също така и резерви за преодоляване на техните трудности се съдържат в образователната система и заздравяването на връзката образование-обучение-икономика, за скъсяването на прехода от образованието към пазара на труда. Всичко това резултира в поставянето на по-задан план за младите въпросите на семейството, раждането и отглеждането на деца.

Икономическият растеж от последните 10-12 години и последвалата икономическа криза не допринесоха за трансформирането му в ръст на заетостта. За периода 2005-2008 г. България регистрира едни от най-бързите темпове на увеличение на заетостта на работната сила на възраст 15-64 г., като от 55,8 на сто през 2005 г. се повиши до 64 на сто през 2008 г. За същия период коефициентът на заетост средно за страните в Европейския съюз показва следните стойности: 64 на сто през 2005 г. и 65,9 на сто през 2008 г. развитието на заетостта в България бе особено благоприятно през последните години и допринесе за намаляването на разликата в сравнение със средните стойности в Европейския съюз от 8,2-процентни пункта само до 1,9-процентни пункта, което е свидетелство за адекватност на макроикономическата политика и политиката по заетостта. През 2009 г. равнището на заетост за лицата на възраст 15-64 г. спадна под влияние на кризисната ситуация и е 62,6 на сто.

Повишаването на икономическата активност и трансформирането на икономическия растеж в генератор на заетост, по-високи доходи и по-висок жизнен стандарт, които да допринесат за създаване на семейство и раждане и отглеждане на деца следва да е сред приоритетните задачи на българските правителства в средносрочен период.

2.2.2. ОБРАЗОВАТЕЛНО И КВАЛИФИКАЦИОННО РАВНИЩЕ

В сравнение със страните от Европейския съюз българското население има благоприятна образователна структура. По данни на преброяването на населението от 2001 г. 11,6 на сто от лицата са с висше образование, като техният дял през последните години непрекъснато се увеличава. В България 27,4 на сто от населението е с основно и по-ниско образование, докато средно в ЕС 39 на сто от населението е с основно и по-ниско образование.

Независимо от посочените факти, непрекъснато се увеличава неграмотността и дела на ранно отпадащите от образователната система, особено в средното образование. Тези процеси оказват негативно влияние върху демографската ситуация и върху бъдещото репродуктивно поведение на населението. Особено тревожно е, че ранно отпадащите от образователната система са съсредоточени в ниско доходни и някои етнически групи на населението.

По данни от преброяването на населението неграмотните сред ромите са 13,9 на сто, а незавършилите начално образование са 18,3 на сто, докато при българите тези дялове са съответно 0,7 на сто и 4,7 на сто, а при турците са 6,1 на сто и 9,6 на сто. Тези данни са актуални за последните 10 години. Освен това данните от статистиката са категорични, че отпадащите и необхванатите от образователната система са деца в риск, предимно от социално слаби семейства, от ромски произход или са без родителски надзор. **Очевидно е, че тези тенденции следва да се отчитат при прогнозите за възможностите за формиране на потенциал от работна сила с повишени изисквания за образователно и квалификационно равнище и компетенции.**

Неблагоприятно въздействие върху бъдещото демографско развитие и **особено върху качеството на работната сила** има и увеличаването на неграмотността и влошаването на образователните характеристики сред младите хора до 24-годишна възраст. Всеки пети от тях има по-ниско от средно образование. Неграмотността предопределя изпадането в социални рискове, като безработица, бедност, липса или недостатъчни грижи за здравето и образованието на детето. Ниското образование предполага и липсата на мотивация за висока квалификация и трудова реализация, за пълноценно участие в обществения живот на нацията. Освен това те са носители на ниска сексуална култура, която от своя страна оказва негативно влияние върху репродуктивното здраве, висока детска и майчина смъртност, отглеждането и възпитанието на техните деца.

Формирането на потенциал от качествена работна сила в голяма степен се определя от финансовите възможности на голяма част от населението. Ниските доходи на някои домакинства не осигуряват възможности за придобиването на квалификация и професионални умения за тях и техните деца, както и за поддържане на тяхното здраве. Необходимо е да се усъвършенства инструментариума и механизмите за финансиране на образованието и повишаване на средствата като дял от brutния вътрешен продукт, но не самоцелно, а при строго определени цели, необходими реформи и количествени и качествени показатели, по които да се оценява напредъка. Така например средствата през годините като дял от brutния вътрешен продукт непрекъснато нарастват, макар и не в достатъчна степен. През 2003 г. те са 3,9 на сто от БВП, следващата 2004 г. са 4,1 на сто от БВП, а през 2009 и за 2010 г. са в рамките на 4,2 на сто от БВП. Това предполага нов тип взаимоотношения с работодателите и частния сектор с оглед разнообразяване на финансовите източници за образование и повишаване квалификацията на работната сила.

Образованието е сектор от обществения живот, който непрекъснато се реформира, но като цяло реформите не водят до желаните резултати, те не са свързани с прагматични резултати, които да допринесат за цялостно преосмисляне на отношението към образованието и придобиването на търсени от работодателите компетенции. За това допринесат и формиралата се през последните години дистанция на образователните институции и работещите в тях от децата, родителите, семействата и като цяло от реалните потребности на икономиката и обществото. Това от своя страна обуслови появата на девалвация на образованието, като основна ценност на българското общество. Необходими са целенасочени и обединени усилия

за възвръщане на образованието в системата от традиционни ценности на българите и стремежа за повишаване не само на личната професионална квалификация, но и придобиването на търсени от работодателите компетенции.

Осигуряването на достъпно и качествено образование е една от целите на държавната политика, която намира израз в редица стратегически документи, като част от дейностите ще се финансират със средства от Европейския социален фонд. Най-съществената необходима промяна е преосмислянето на образованието като социална инвестиция на семейството и обществото, без която не може да се достигне икономически, социален, културен и обществен просперитет, а това от своя страна в дългосрочен план ще стимулира раждането и отглеждането на деца.

2.2.3. ЗДРАВНА СИСТЕМА, ОБЩЕСТВЕНО И РЕПРОДУКТИВНО ЗДРАВЕ

Репродуктивното здраве е един от основните фактори за възпроизводство на населението, като зависи основно от общото здравно състояние на населението. Особена загриженост в последните години предизвиква високата детска смъртност и високите равнища на перинатална смъртност. Особено негативна е задълбочаващата се тенденция на преждевременната смъртност при мъжете в трудоспособна възраст и особено в периода на проява на техния натрупан опит, знания и умения.

Анализът на показателите за **състоянието на общественото здраве в България** разкрива прояви на дълбока национална здравна криза, като в потвърждение на тази тревожна констатация могат да се приведат следните факти:

- налице е трайна тенденция за нарастване смъртността от сърдечносъдови и злокачествени заболявания, която продължава и през последните години. На тях се дължат повече от 75 на сто от всички смъртни случаи в страната;
- регистрираната заболеваемост показва постъпателно увеличение след 1995 год. В нейната структура на първо място заемат сърдечносъдовите болести, болестите на дихателната система, болестите на нервната система и сетивните органи, , психичните разстройства и др.;
- скритата (нерегистрирана) заболеваемост съставлява около 55 на сто от сумарната заболеваемост, което показва, че обществеността и здравната администрация у нас не разполагат с пълна информация за състоянието на общественото здраве;
- регистрираната заболеваемост от туберкулоза нараства и достигна до стойности 168.2 на 100 хил. жители;
- нараства броя на регистрираните психични разстройства, които се превръщат във все по-сериозен медико-социален проблем. Интензивно нараства честотата на депресивните неврози и специфичните за детската възраст неврози, развитие имат острият стрес, адаптационните реакции, шизофренията и наркотичната зависимост;
- заболеваемостта в детската и юношеската възраст (хипертония, неврози, гръбначни изкривявания, зрителни аномалии, наднормено тегло и др.) има възходяща тенденция и много често са подценени като приоритет;
- сърдечносъдовите заболявания и исхемичната болест на сърцето у нас са два пъти по-високи от тези в страните от ЕС. Смъртността от мозъчно съдова болест в

България е между 5 и 6 пъти по-висока от страните в ЕС и 1,5 пъти по-висока от страните в Източна и Централна Европа;

- смъртността от самоубийства е 1,5 пъти по-висока от ЕС и почти равна на другите страни от Източна и Централна Европа.

Влошеното здраве на българското население е резултат и от въздействието на редица рискови фактори свързани с начина на живот, замърсяването на околната среда, стреса, тютюнопушенето, прекомерната употреба на алкохол и други. Ниската здравна култура, подценяването на профилактичния подход и промоцията на здравето от населението са едни основните фактори за влошаването на общественото здраве.

Социално-икономическата реалност е определяща детерминанта за нивото на здравеопазване във всяка държава и за възможностите на всеки гражданин да взема информирани решения за своето здраве. Анализите на заболяемостта, смъртността и другите здравно-демографски показатели показват обвързаност с основните детерминанти на здравето, биологичните и други фактори на риска за здравето.

Бедността е един от социалните детерминанти на здравето, като според Световната здравна организация тя е решаващ фактор за риска. Влиянието ѝ върху индивидуалното и общественото здраве е многопосочно. Връзката между здраве, социална и икономическа среда е пряка. Следователно за постигането на положителни резултати са необходими действия за подобряване на средата, в която човек живее, работи и осъществява социалните си контакти.

В структурата на факторите на риска за смъртност, поведенческите фактори-нездравословно хранене, тютюнопушене, ниска физическа активност, злоупотреба с алкохол и др., заемат водеща роля.

Наблюдават се отрицателни тенденции **в храненето** на населението, които оказват неблагоприятен ефект върху здравето и показват:

- висока консумация на мазнини от животински и растителен произход (33 - 38 на сто от общата енергийна стойност на храната, при препоръчителна горна граница 30 на сто);
- 3 пъти по-нисък от препоръчителния прием на риба;
- ниска консумация на пресни плодове и зеленчуци през зимата и пролетта;
- недостатъчна консумацията на мляко и млечни продукти, на пълнозърнести храни;
- висок прием на сол (над 2 пъти по-висок от препоръчителните стойности).
- увеличаване на консумацията на захар, захарни и сладкарски изделия, както и на безалкохолни напитки, съдържащи захар;
- нисък е приемът на редица витамини и минерални вещества;
- високо е разпространението на поднорменото тегло в някои групи, особено сред млади жени на 19 - 30 г. (16,8 на сто) и момичета на 10 - 14 години (9,4 на сто);
- наднорменото тегло и затлъстяването е високо, както сред възрастното население, така и сред децата, което е свързано с нездравословен модел на хранене и ниска физическа активност;
- консумацията на тютюневи изделия се увеличава, особено сред жените и младите хора. В страната има около 3 млн. пушачи, а на пасивно пушене са изложени 2/3 от децата;

- с проблемна употреба на алкохол са около 280 - 300 хиляди българи. Консумацията на алкохол сред подрастващите се разширява, а възрастта на начална употреба пада на около 12,5 г.;
- употребата на наркотици на възраст 15 - 64 г. е все още сравнително ниска в сравнение с редица европейски страни. Въпреки това броят на лицата, които поне веднъж в живота си са опитвали наркотик, нараства, и то най-вече сред младите.

Анализът на показателите за състоянието на общественото здраве в България разкрива прояви на дълбока национална здравна криза. Съществуват научно аргументирани основания за преосмисляне и генерална промяна на здравната политика – приоритети, цели, параметри и механизми за реализация.

В особено критична ситуация се оказва преобладаващата част от ромското население, поради наличието на множествени рискове – високо ниво на безработица, лоши санитарно-хигиенни условия на живот, общо ниско образователно ниво, наличие на специфични културни традиции. Широко разпространени е бременността в юношеска възраст, многобройни и чести бременности и раждания, раждания на деца с ниско тегло и различни здравословни проблеми, висока детска смъртност, висока смъртност сред майките и като цяло висока заболяемост на новородените.

Финансовото осигуряване на здравната реформа е един от съществените въпроси през последните години. През последните години делът на разходите за здравеопазване незначително надхвърля 4 на сто, но следва да се направи уточнение, че в България този дял отчита само официалните средства в системата на здравеопазването. Така например през 2009 г. и 2010 г. средствата, предвидени за здравеопазване, са в размер на 4,2 на сто от Брутния вътрешен продукт, което в сравнение със страните от Европейския съюз е доста ниско равнище. Следва обаче да се отчетат и т.нар. нерегламентирани плащания, а също така и доплащанията от страна на пациентите, както и различните форми на дарения, които по своята същност не са с доброволен характер, от гледна точка на инициативата за тях. При отчитането на тези средства делът на разходите за здравеопазване ще доближи съществено средното равнище в страните от Европейския съюз. Това, от своя страна, предопределя значително изкривяване на цялостната информационна база в системата на здравеопазването, наличието на паралелен на официалния пазар на здравни услуги и като цяло значителен размер на неотчетени, необхванати и необложени с данъци доходи, което от своя страна се отразява върху приходите в държавния бюджет и ограничени възможности за провеждането на по-агресивна активна социална политика.

2.3. ДЕМОГРАФСКА ПОЛИТИКА – ПРИОРИТЕТИ И НАПРАВЛЕНИЯ.

2.3.1. ОБЩ ПРЕГЛЕД НА ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА.

Демографската политика в България има своята позитивна история през годините, особено при отчитане на разнообразните мерки за стимулиране на раждаемостта в средата на ХХ-век, както и елементи от политиката за намаляване на смъртността. Положени бяха и сериозни усилия за изграждане на система от детски заведения – детски ясли и градини, чрез които се подкрепяха семействата в грижите им за отглеждане на децата. За първи път обаче през 2006 г. на правителствено равнище бе разработен и приет стратегически документ по отношение на демографската политика.

Прегледът на приоритетите и направленията на демографската политика като хоризонтална политика, а именно като политика, която следва да се отчита във всяка секторна политика отчита основните цели, подцели и направления в Националната стратегия за демографско развитие на Република България 2006 – 2020 г., която е основният стратегически документ, приет на правителствено ниво.

Националната стратегия за демографско развитие (2006-2020 г.) е основен управленски документ, който формулира приоритетните направления и задачи в областта на демографската политика, насочени към забавяне темповете на намаляване броя на населението с тенденция за стабилизирането му в дългосрочен план и осигуряване на високо качество на човешкия капитал, включващ хората с тяхното здравословно състояние, образование, способности и умения. Националната стратегия обединява усилията на всички държавни институции и политики, които имат пряко или косвено влияние върху демографското развитие, като установява принцип сходен на отворения метод на координация, прилаган на равнище Европейски съюз по отношение на Стратегията за заетост и растеж до 2010 г., приета в Лисабон.

2.3.2. АКТИВНА ДЕМОГРАФСКА ПОЛИТИКА ЗА ПОДКРЕПА НА СЕМЕЙСТВОТО

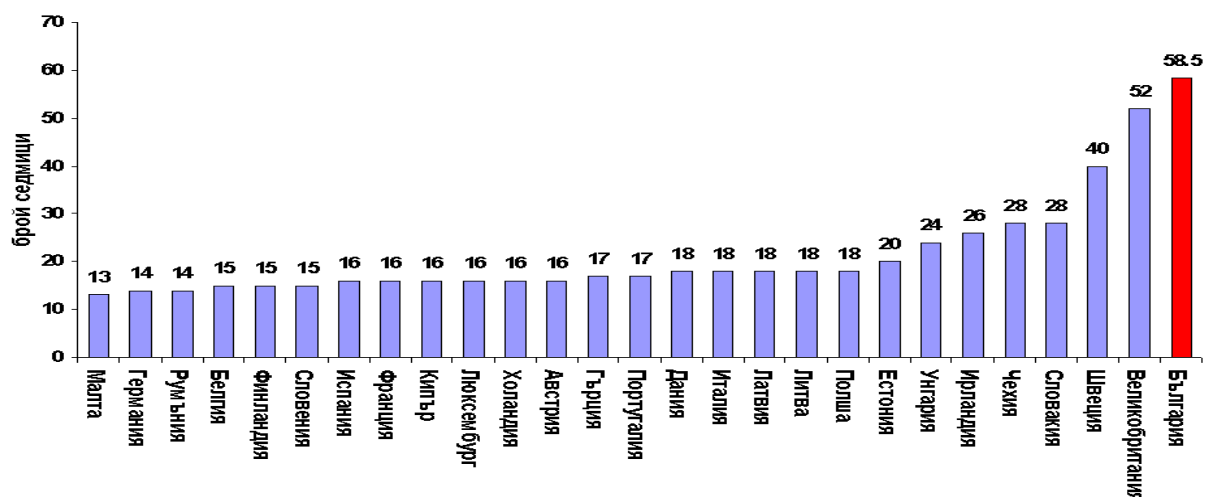
Активната демографска политика има определящо значение за количествения растеж на населението, за неговото оптимално териториално разпределение и осигуряването на качествено възпроизводство и развитие на човешките ресурси.

България има натрупан опит в областта на демографската политика и по-специално политиката за насърчаване на раждаемостта и подпомагането на жените при изпълняване на семейните задължения и професионалното развитие. Прилага се комплекс от мерки за стимулиране, като специални парични обезщетения, платен годишен отпуск при майчинство и отглеждане на деца, еднократни и целеви помощи за семействата с деца. В основата на активната демографска политика е стимулиране раждането на второ дете. Разработиха се и се усъвършенстваха поредица от нормативни актове с отношение към политиката за стимулиране на раждаемостта, като „Закона за семейните помощи за деца”, „Закона за социалното подпомагане”, „Кодекса за социално осигуряване”, „Кодекса на труда”, „Закона за насърчаване на заетостта” и др.

През последните години последователната политика на правителството в подкрепа на младите майки е насочена към постоянно увеличение на периода на получаване на обезщетението за бременност и раждане. От 135 дни периодът на получаване се увеличи на 315 дни през 2007 г. и на 410 дни от 2009 г., с което България има един от най-продължителните периоди на платено майчинство от всички страни на ЕС.

фигура 11 Продължителност на платеното майчинство в страните-членки на ЕС

Източник: Европейска комисия



Успоредно с повишаване на периода, се въведоха и по-високи изисквания за придобиване на право на обезщетение. До този момент то се получаваше, ако майката е била осигурена за поне 6 месеца. От 2009 г. изискването е 12 месеца – по-високите права налагат по-високи изисквания към осигурените лица. Обезщетението за бременност и раждане се полага на майките, осигурени поне 12 месеца във фонд “Общо заболяване и майчинство”. То е в размер на 90 на сто от средния осигурителен доход на майката за този период и върху него не се дължат данъци и осигурителни вноски, с което на практика тя получава дохода преди настъпването на риска бременност и раждане. От 2009 г. то се получава за период от 410 дни (от които 45 дни преди раждане) до навършване на 1-годишна възраст на детето. Това се равнява на повече от 58 седмици, което е над 4 пъти повече от минималното изискване за ЕС от 14 седмици.

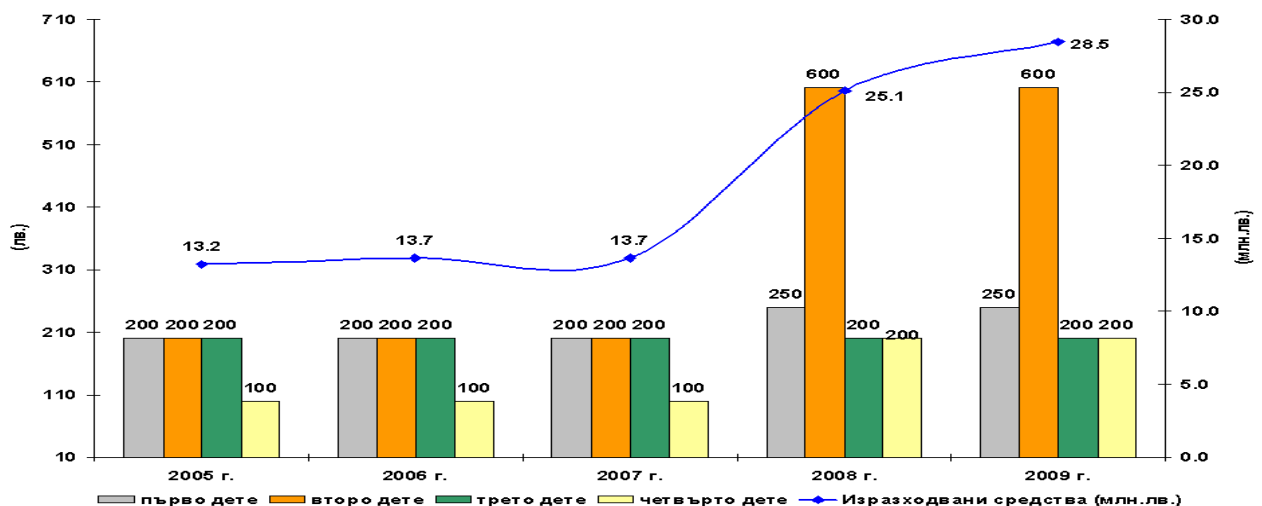
За стимулиране съвместяването на семейния и професионалния живот, както и за активно включване на бащите при отглеждането на децата от 2009 г. се въведе и т.нар. “отпуск по бащинство”, през който осигурените бащи имат право на 15 дни след изписване на майката и детето от болницата след раждането на детето, като ще го ползват съвместно с майката. След изтичането на 6-тия месец до навършване на една година на детето майката ще може да се върне на работа и да прехвърли на бащата правото си на обезщетение, като осигурените бащи ще получават 90% от своите доходи. Това е мярка в подкрепа на кариерното развитие на жените и насърчаване равнопоставеността между половете.

Продължи прилагането на въведения през 2007 г. механизъм за превенция на отпадането на децата от образователната система чрез обвързване на предоставянето на месечните помощи за деца с редовното посещаване на училище. От 1 септември 2006 г. от семейни помощи се лишават семействата, чиито деца са допуснали 5 неизвинени отсъствия за месеца.

Предприети бяха мерки за повишаване адекватността и достъпа до семейни помощи. Границата за достъп до семейни помощи бе увеличена с 50 на сто, като от 200 лв. през 2007 г. тя достигна 300 лв. през 2008 г. и 350 лв. през 2009 г.

За стимулиране на двудетния модел на семейството, през 2008 г. еднократните помощи за раждане на дете бяха значително увеличени. От 200 лв., помощта за първо дете се увеличи с 25 на сто до 250 лв. За второ дете помощта се увеличи три пъти до 600 лв. Помощта за трето и всяко следващо дете се увеличи два пъти – от 100 лв. на 200 лв.

фигура 12 Размер на еднократните помощи за раждане на дете

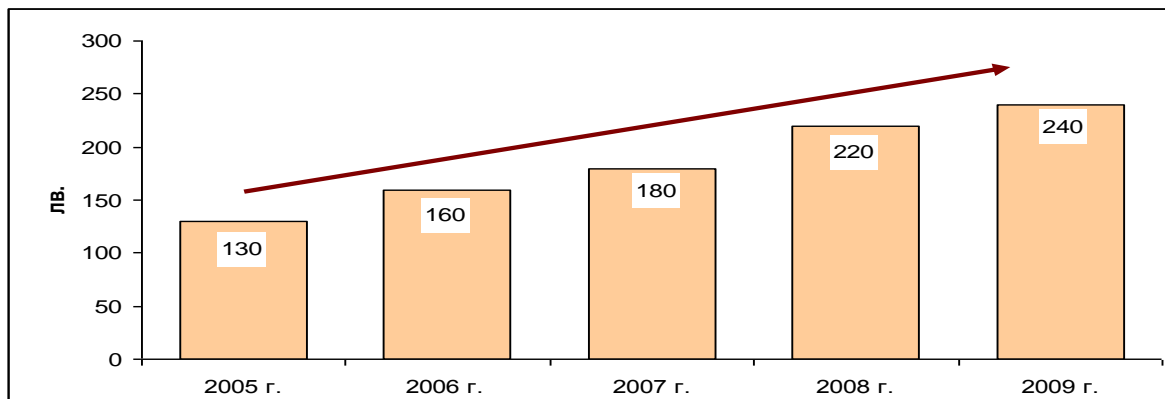


Източник: Закон за държавния бюджет на Република България за съответната година

Месечните помощи за отглеждане на дете до завършване на средно образование, но не повече от 20-годишна възраст се увеличиха от 18 лв. за първо дете и 20 лв. за второ дете на 25 лв. за всяко дете. Ако майката роди близнаци, помощта се изплаща с 50 на сто по-висок размер. Децата с увреждания получават двойно по-висок размер на помощта, без подоходен тест.

Еднократната помощ за първокласници от семейства с ниски доходи бе увеличена от 80 лв., каквото е нивото ѝ през 2005 г. на 150 лв. през 2008 г., което е ръст с повече от 87%, а средногодишно са обхванати 35 хиляди деца. За 2008/2009 учебна година на 30 096 семейства бяха отпуснати еднократни целеви помощи за покриване на част от разходите в началото на учебната година за 30 537 деца, записани в първи клас на държавните и общински училища.

фигура 13 Обезщетение за отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст



Източник: Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година

Обезщетението за отглеждане на дете до навършване на 2-годишна възраст бе увеличено с 84,6% до 240 лв. при 130 лв. през 2005 г. По този начин обезщетението бе изравнено с размера на минималната работна заплата за страната, за по-добра социална защита на майките, които предпочитат да отглеждат и възпитават своите деца, вместо да се върнат на пазара на труда.

В резултат на предприетите през последните години мерки, средствата за подпомагане на семействата с деца са се увеличили с близо 23 на сто спрямо 2005 г. Това се дължи както на повишаване на границата за достъп до семейни помощи, така и поради политиката за постоянно повишаване на размера на помощите и поддържането им в синхрон с нарастване на издръжката на живота в страната.

- Прагът за достъп до семейни помощи се е увеличил със 75 на сто, от 200 лв. на 350 лв., което позволява да се обхванат повече семейства с деца;
- Размерът на еднократната помощ за отглеждане на дете до 2-годишна възраст се е увеличил с 69 на сто;
- Размерите на еднократните помощи за раждане са се увеличили с между 25 на сто и 3 пъти, с акцент върху раждането на второто дете;
- Размерът на месечните помощи за отглеждане на дете се е увеличил с близо 94% на сто, за близнаци – над 2 пъти, а за дете с трайно увреждане – близо 3 пъти;
- Въведена бе нова помощ за деца от семейства с ниски доходи, които трябва да постъпят в първи клас. От 2005 г. размерът ѝ е нараснал почти два пъти;
- Въведена бе и нова помощ при раждане на дете от майка-студентка до навършване на едногодишна възраст на детето, която е в размер на минималната работна заплата.

Социално-икономическите промени и демографските тенденции изискват излизането на демографската политика извън обсега на мерките за насърчаване на раждаемостта. Целесъобразно е да се разработят иновативни политики за стимулиране на семейното планиране, както и ефективни и с бърз ефект мерки за въздействие върху останалите детерминанти на естественото движение на населението като смъртността и миграционните процеси. От особено значение е продължаването на мерките за съвместяване на трудовия и семейния живот, споделяне на отговорностите между половете в грижите за семейството, разработването и прилагането на повече гъвкави и алтернативни форми на заетост.

2.3.3. ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ И МАЙЧИНСТВО

Конюнктурата на пазара на труда и характера на заетостта са сред основните фактори, определящи демографската ситуация в страната. Нивото на заетост на жените в България е традиционно високо. Налице е положителен опит в изготвянето на нормативни документи и практика за съвместяване на личния и професионалния живот. Коефициентът на заетост на жените имаше своето благоприятно развитие и през 2008 г. достигна 59,5 на сто, което е много близо до поставената в Лисабонската стратегия цел за заетост на жените от 60%. В резултат на кризата за 2009 г. коефициентът на заетост за жените бележи слабо понижение и е 58, на сто.

В отговор на потребността да се създадат възможности за трудовата реализация на майките бе разработена специална програма за подкрепа на майчинството, която осигурява възможности за майките, които желаят да се върнат по-рано на работа, да се обърнат към бюрата по труда за осигуряването на хора, които да ги подпомагат при отглеждането на децата в тяхната обичайна домашна обстановка. Със средства от държавния бюджет се осигурява възнаградението за „детегледачите”. Програмата стартира през 2008 г. и придоби особена популярност, като ефектите от нея бяха подсилени и от специфична мярка по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, като в отглеждането на децата бяха включени приоритетно лица над 55-годишна възраст и лица в предпензионна възраст.

Усилията за преодоляване на дисбаланса в трудовата реализация и професионалното развитие на жените следва да продължат, като се усъвършенства и инструментариума за подкрепа съвместяването на личния и професионалния живот и осигуряването на равенство между половете при отглеждането на децата и грижите за домакинството. Това от своя страна ще има благоприятно въздействие върху възпроизводството на населението и в частност на трудовите ресурси.

2.3.4. ПРИОРИТЕТНИ НАПРАВЛЕНИЯ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА

Приоритетните направления на демографската политика са изведени в Националната стратегия за демографско развитие на България за периода 2006-2020 г.

Основна цел на демографската политика през периода 2006-2020 г. е забавяне темповете на намаляване броя на населението с тенденция за стабилизирането му в дългосрочен план и осигуряване на високо качество на човешкия капитал. Тази цел отчита достигнатото до момента развитие на демографските процеси и по-специално по отношение намаляване на населението и застаряването на населението предвид постигнатото възрастово разпределение и намаления брой жени във фертилна възраст.

Основните направления за демографско развитие на населението, формулирани в Националната стратегия за демографско развитие на Република България 2006 – 2020 г., са⁸:

⁸ Изведени от Национална стратегия за демографско развитие на Република България 2006-2020 г.

- Насърчаване на раждаемостта чрез създаване на среда, благоприятна за отглеждането и възпитанието на деца;
- Увеличаване на средната продължителност на живота;
- Значително намаляване на броя на емигриращите млади хора в репродуктивна възраст;
- Разработване на национална имиграционна политика;
- Преодоляване на последиците от застаряване на населението;
- Подобряване на репродуктивното здраве на населението и превенция на стерилитета;
- Повишаване на общото образователното равнище, демографската информираност и сексуално-репродуктивната култура на населението;
- Осигуряване на равни възможности за пълноценен репродуктивен живот в добро здраве за всички социални групи;
- Развитие на солидарност между поколенията;
- Ограничаване на диспропорциите в териториалното разпределение на населението и обезлюдяването в някои региони и селата;
- Усъвършенстване и синхронизиране на нормативната база, свързана с демографското развитие.

Необходими са целенасочени усилия и национален консенсус по отношение провеждане на политики за насърчаване на раждаемостта, намаляване на смъртността и наблюдение и регулиране на миграционните процеси, като се отдава специално внимание върху здравеопазването и образованието. Демографската политика, като мултидисциплинарна и мултисекторна политика, следва да обединява усилията на всички институции на национално, областно и местно ниво, както и на социалните партньори и неправителствените организации за:

- Забавяне на негативните демографски процеси и намаляването на населението;
- Преодоляване на негативните ефекти от застаряването на населението и подобряване на качествените характеристики на човешкия потенциал;
- Постигане на висока степен на социална кохезия и създаване на равни възможности за всички социални групи за репродуктивен живот;
- Ограничаване на диспропорциите в териториалното разпределение на населението и обезлюдяването в някои региони.

2.3.4.1. Насърчаване на раждаемостта

Насърчаването на раждаемостта се възприема като основно направление в демографската политика за създаването и развитието на благоприятна среда за раждането и отглеждането на деца. Основанието за насочване на усилията в тази посока е идеала на българското семейство за раждане на две деца, като отклоненията от този идеал се дължат преди всичко на причини от икономически, материален и социален характер.

Предвиждат се множество мерки за утвърждаване на отговорното родителство и равенство на половете. Елементи от тази политика стартираха още с приемането на стратегическия документ за демографската политика през 2006 г., като се въведоха множество

условия за подкрепа на семействата с деца. Развиха се и различни форми за социални инвестиции в децата и техните семейства.

Съществен елемент от политиките за насърчаване на раждаемостта е разработването и прилагането на адекватни финансови и данъчни стимули за раждане и отглеждане на деца. Политиката в това направление има и допълнителна цел стимулиране раждането на второ дете, свидетелство за което са предприетите мерки, които от своя страна следва да получат допълнително развитие.

Съвместяването на личен и професионален живот и семейните задължения е условие за вземането на решение за раждане на дете, поради което разработването и прилагането на политики в тази насока е изведено като важно поднаправление, в рамките на което бяха положени ефективни и действащи мерки.

Развитието и прилагането на гъвкави и атипични форми на заетост ще допринесе за реално съвместяване на личния и професионалния живот и реално социално включване на родителите. Тази политика се нуждае от по-тясното включване на социалните партньори при договарянето на целесъобразните законови изменения, при развитие на колективните преговори между работодателите и синдикатите. Необходимо е работата по тях да бъде продължена, като предварително условие е да се проведе проучване на потребностите на семействата от съответни услуги, така че да се отговори най-пълно на конкретната ситуация и да се използват необходимите финансови ресурси по начин, който да има най-голяма обществена полза.

2.3.4.2. Образование и социално развитие на децата.

Създаването, поддържането и развитието на социална инфраструктура за предоставяне на публични услуги за семействата с деца следва да е сред основните цели на политиката в областта на образованието, здравеопазването и социалното развитие, насочена към семействата. Социализацията в ранна детска възраст, съчетана с отговорното родителство са в основата на превръщането на инвестициите на държавата и обществото в социалния капитал на страната.

Необходимо е развитие на политиките за повишаване на общото образователно равнище на населението, като се акцентира върху преодоляването на неграмотността сред младите поколения, ориентиране на системата за образование и обучение към компетенциите за успешна професионална реализация, които се разглеждат като едни от основните детерминанти за демографското поведение.

Целенасочени усилия са необходими и за подобряване на връзката между образователната система с бизнеса, както и за превръщането на ученето през целия живот като базисна потребност, която ще допринесе за повече и по-разнообразни възможности за реализация и избягване на престоите на пазара на труда при преход от едно към друго работно място.

Специален акцент следва да бъде по-пълното обхващане на децата от детски ясли, и градини и в задължителните образователни степени и превенция на ранното отпадане от образователната система.

Повишаване на адаптивността и мобилността на работната сила е немислимо без осигуряване на високо качество на образованието, включително и чрез усъвършенстване на учебните програми и учебното съдържание и привличане на работодателите при тяхното изготвяне в съответствие с търсените от тях компетенции.

2.3.4.3. Повишаване на средната продължителност на живота.

Повишаването на средната продължителност на живота има отношение, както към естественото движение на населението, така и към качествените аспекти на човешкия живот. Удължаването на средната продължителност на живота изисква целенасочени действия за намаляване на детската смъртност, намаляване на преждевременната смъртност, както и намаляване на майчината смъртност. Като цяло, показателите биха имали по-високи стойности при повишаване качеството на живот и жизнения стандарт. Предвижда се осъществяването на мултидисциплинарни политики за ефективни реформи в областта на опазването на общественото здраве, вкл. чрез програми за ранна диагностика, промоцията и профилактиката. Специален акцент следва да бъде поставен върху качеството на живот в селата и отдалечените райони.

Държавната политика следва да отчете настъпилите изменения във възрастовата структура на населението и да предложи адекватна политика за активно стареене, включваща микс от политики от удължаване на трудовия живот до образователна интеграция, пренастройване на здравеопазването в зависимост от демографските характеристики на населението и предлагането на разнообразни, достъпни и качествени социални услуги при отчитане потребностите на общностите.

2.3.4.4. Намаляване на броя на емигриращите хора.

Основна предпоставка за намаляване на броя на емигриращите хора е осигуряването на благоприятна среда за професионална реализация и живот в страната. Необходимо е да се усъвършенства политиката по отношение на младите и тяхната реализация в страната, осигуряването на първо работно място, повишаване на квалификацията, придобиване на нови и търсени професионални компетенции и създаване на условия за професионално развитие. Привличане на работодателите и синдикатите в усилията и развитието на социалния диалог за подобряване условията на труд, заплащането на труда и качеството на заетостта. Разширяването обхвата на активната политика на пазара на труда за осигуряването на повече и по-разнообразни професионални алтернативи за младежите и особено предотвратяване на продължителния престой на пазара на труда.

Разработване и прилагане на комплекс от мерки за стимулиране завръщането на емигрирали млади хора, включително посредством специализирани програми за насърчаване на чужди и български фирми за назначаване на млади хора, завърнали се от чужбина.

2.3.4.5. Разработване на адекватна имиграционна политика.

Застаряването на населението и намалената раждаемост от предходните години предопределят и намаляване на контингента на работната сила. Това от своя страна предполага, освен провеждането на мерки за ограничаване на неблагоприятното въздействие на тези процеси върху демографското развитие, да се прилага и адекватна политика по имиграция, която да отчита новите условия в страната след присъединяването ѝ към Европейския съюз. Специално внимание изискват режима „синя карта” на Европейския съюз и предвидената „зелена карта” за граждани на трети държави с български произход и българско самосъзнание.

Необходимо е усилията да се насочат към:

- Изграждане на подходяща административна структура, вкл. и определяне на водеща държавна институция (създаването на нова, определяне на съществуващо

министерство или агенция) за провеждане, координиране и наблюдение на миграционните процеси, разработване и координиране на миграционна политика;

- Създаване на интегрирана информационна система за напусналите българи с техните полово-възрастови и образователно-квалификационни характеристики и социален статус, причини за напускане и държави на установяване, както и прилагането на политики за стимулиране тяхното завръщане;
- Създаване на база-данни за имигрантите в страната, като се отчитат техните полово-възрастови и образователно-квалификационни характеристики и социален статус, както и разработване на адекватни политики за тяхната интеграция в обществото и пазара на труда;
- Ускоряване въвеждането на т.нар. „зелена карта” за граждани на трети държави с български произход и българско самосъзнание и тяхното привличане на българския пазар на труда;
- Създаване на пакет от услуги за мигриращите лица, включващ съдействие за получаването на информация за свободните работни места и условията на труд и живот в чужбина, помощ по отношение на административните условия, изисквания и процедури за работа и живот в друга държава и помощ за завръщане в страната-домакин.

Раздел 3. ОСНОВНИ ФАКТОРИ, КОИТО ПРЯКО ВЛИЯТ ВЪРХУ СЪСТОЯНИЕТО И РАЗВИТИЕТО НА ПАЗАРА НА ТРУДА.

Пазарът на труда е икономическо пространство, в което се срещат интересите на икономическите субекти, търсещи работна сила, за краткост наричани „работодатели” и предлагащата своите знания, умения и компетенции работна сила. От друга страна, пазарът на труда представлява съвкупност от принципи, правила, регулации, закони и др., които уреждат отношенията, които възникват във връзка и по повод използването на работната сила. Следователно детерминантите на пазара на труда са с икономически, социален, а също така и с нормативен характер, поради което следва да бъдат обект на самостоятелно изследване. Целта на настоящия преглед е схематично да очертае основните фактори, които оказват влияние върху състоянието и развитието на пазара на труда и по-конкретно проследяване на демографските тенденции, макроикономическото развитие, образованието, икономическите, социалните и програмните аспекти на пазара на труда.

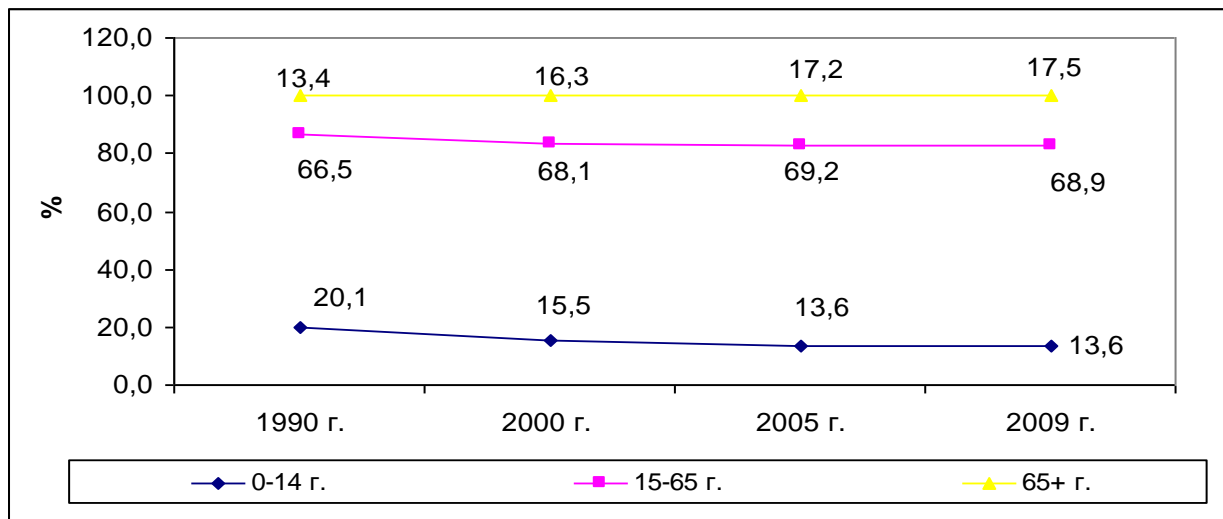
3.1. ДЕМОГРАФСКИ ТЕНДЕНЦИИ.

През последните години се формира трайна тенденция на намаляване на броя на населението в страната. Броят и възрастовата структура на населението оказват ключово влияние върху предлагането на труд в страната. По данни на НСИ към края на 2009 г. постоянното население на България е 7 564 хиляди. В сравнение с 2005 г. населението е намаляло с 627 166 души, а за 20-годишен период – с 1 203 598 души. Реалистичният вариант на разработената от НСИ по методология на ЕВРОСТАТ прогноза за развитие на населението показва, че през 2020 г. населението на България ще е 7 137 хиляди през 2020 г. и ще е с 5,6% по-малко в сравнение с 2009 г. или с 427 хиляди души.

През последните пет години структурата на населението в подтрудоспособна възраст, в трудоспособна възраст и надтрудоспособна възраст се характеризира с относително постоянни съотношения, като населението в трудоспособна възраст е 63,1% от цялото население. Същевременно, налице е незначително изменение, в посока намаление на дела на населението в надтрудоспособна възраст, поради плавното увеличение до 2009 г. на възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст за жените. Обезпокоително обаче е формирането на относително постоянен и намаляващ с забавени темпове контингент от населението в подтрудоспособна възраст, което от своя страна ще допринесе за по-ускорено намаляване на населението в трудоспособна възраст в бъдеще, ако не се предприемат изменения в условията за придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Предмет на особена загриженост следва да бъдат и измененията във възрастовата структура на населението, която се характеризира с неблагоприятно развитие по отношение на населението на възраст до 14 години, чийто дял се характеризира с най-значителни изменения, като за десет годишен период то е намаляло с 1,9% или с повече от 240 хиляди души. Същевременно, налице е плавно увеличение на населението над 65-годишна възраст и то е 17,5% от населението на страната.

фигура 14 Възрастова структура на населението



Източник: НСИ

В бъдеще тези неблагоприятни тенденции ще доведат до количествено намаление на трудоспособното население, което ще окаже негативно влияние върху brutния вътрешен продукт и икономическото развитие на страната, както и върху системите за социална защита. В последните години раждаемостта в някои етнически групи се запази на високо равнище или спадът в раждаемостта е с по-бавни темпове отколкото при българската етническа група.

Особено характерно за ромската етническа група е запазване на семейния модел с повече от две деца, което в съчетание с относително ниското образователно равнище и ниско качество на живот ще окаже неблагоприятно въздействие върху качеството на работната сила в трудоспособна възраст. Образованието като ценност сред ромите е на по-ниско равнище в сравнение с другите етнически групи. Преобладаваща част от ромите в трудоспособна възраст са неграмотни, без образование или с основно и по-ниско образование, което от своя страна се оказва ключов фактор за ниската им реализация на пазара на труда. Тези качествени характеристики предопределят ниска реализация на пазара на труда в сегмента на ниско

квалифицирания и ниско платения труд, което предполага ограничените им шансове за промяна в стандарта на живот.

Същевременно, потребностите на работодателите непрекъснато се повишават и в условията на глобализация се свят нуждата от по-бърза, адекватна и ефективна реакция спрямо новите условия е ключова за просперитета на производството. Това изисква адаптивна и високо квалифицирана работна сила, притежаваща широк набор от ключови компетенции и също така от гъвкави умения, което се отразява върху количеството и качеството на произвеждания БВП, върху икономическия растеж и, като цяло, върху икономическото и социалното развитие на страната.

3.2. ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ.

Макроикономическото развитие на България през последните години се характеризираше с висок ръст на БВП, като за последните 4-5 години той бе в границите над 6% годишно, което бе едно от най-високите равнища в най-новата история на страната и сред най-високите в страните от Европейския съюз, без да се отчита базовото равнище.⁹ Ускореният растеж на БВП предопредели и благоприятни тенденции по отношение повишаването на заетостта и намаляването на безработицата.

Българската икономика се характеризира с висока степен на отвореност, поради което световната финансова и икономическа криза от средата на 2008 г. оказва съществено влияние върху темпа на нарастване на БВП и той започна забавено да намалява, но все още бе на високо равнище. Влиянието на процесите в основните партньори на България и, по-конкретно - в страните-членове на Европейския съюз, и тяхното проявление в България доведе до ускорен спад на БВП, като през 2009 г. той е 5%. Това е първата година през последните десет години, в която се регистрира спад след утвърдилата се тенденция на икономически растеж.

Основен принос за растежа на брутната добавена стойност през годините има най-големият икономически сектор – услугите, който осигурява повече от 70% от растежа на общата добавена стойност. Финансите и търговията са най-динамичните отрасли от този сектор през разглеждания период. Нарастването на финансовото посредничество се определя от високата кредитна активност на търговските банки и задълбочаването на финансовото посредничество, а при търговията то се дължи основно на повишената покупателна способност на населението.

От 2005 г. темпът на нарастване на индустрията се ускорява до 2008 г., след което бележи намаление. Строителството е сред най-бързо развиващите се сектори на икономиката, като през последните четири години растежът на добавената стойност е над 10%. Голямото търсене на недвижима собственост със стопанско и жилищно предназначение е сред основните причини за динамичното развитие на строителството.

Промишлеността също допринася положително за растежа на добавената стойност. По отношение на крайното използване, основен фактор за увеличаването на БВП през последните години е и вътрешното търсене.

ТАБЛИЦА 2 БРУТЕН ВЪТРЕШЕН ПРОДУКТ НА ЕДИН ЗАЕТ

	2005	2006	2007	2008	2009
ЕС (27)	100	100	100	100	100

⁹ Виж. Фиг. 10 на стр. 38

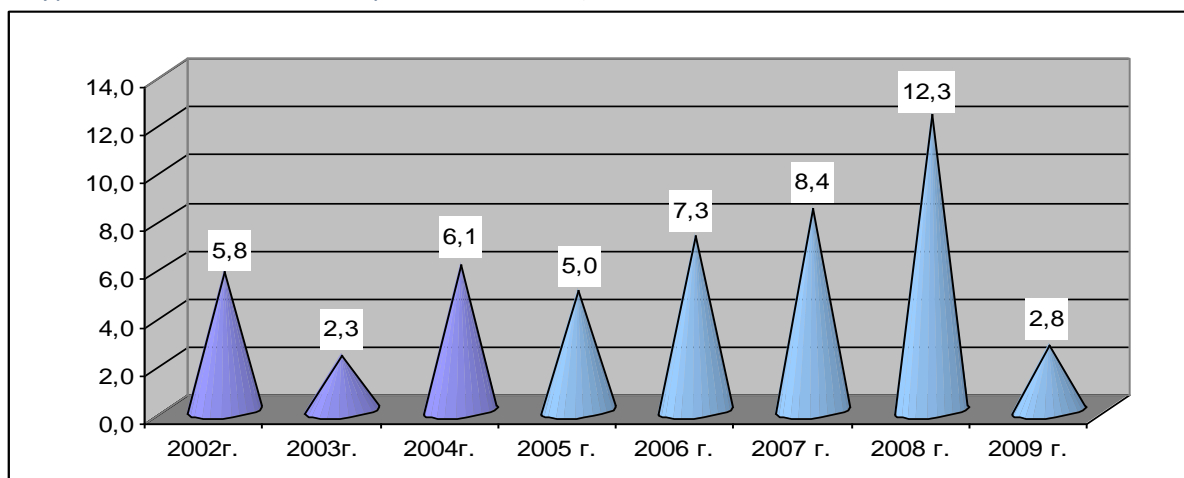
ЕС (25)	104	103,9	103,7	103,3	103,4
ЕС (15)	110,9	110,7	110,3	109,8	109,8
ЕС (E3)	109,7	109,6	109,6	109,2	109,1
България	33,5	34,6	35,1	37,2	37,3

Източник: ЕВРОСТАТ

Независимо от установената положителна тенденция на ръст на БВП, България все още изостава значително по равнището на БВП на един зает, в сравнение с останалите страни-членки на Европейския съюз, като то е по-осезаемо в сравнение със страните-членове на еврозоната. В България БВП на един зает е най-нисък в сравнение с останалите страни на ЕС, включително и сред „новите” членове на съюза. Така например, в Румъния този показател през 2005 г. макар и по-висок, е бил на сходно равнище с България – 36 на сто, докато през 2009 г. достига 48,2 на сто. Малко над половината от средното равнище в ЕС е БВП на един зает в Латвия - 50,2 на сто. Независимо от посочените факти, налице е тенденция на повишаване на произведения БВП от едно заето лице от 33,5% от средноевропейското равнище през 2005 г. до 37,3 на сто през 2009 г. Необходимо е да се мобилизират усилията на всички отговорни институции, работодателите и синдикатите за ускорено повишаване производителността на труда.

През 2008 г. инфлацията надхвърли стойностите, регистрирани през последните години. Средногодишната инфлация за 2008 г. бе 12,3 на сто. Ускореният растеж на цените се дължи на неблагоприятните климатични условия в страната и на високите международни цени на храните и енергийните носители. Увеличаването на цените при неенергийните нехранителни стоки и услуги се дължи на нарасналото платежоспособно търсене на домакинствата, финансирано, както от по-високите реални доходи на населението, така и чрез подобрения достъп до кредитен ресурс. Влияние върху динамиката на цените оказва и присъединяването на страната към ЕС, където ценовото равнище е по-високо. През 2009 г. инфлацията достигна значително по-ниски стойности в сравнение със стойностите ѝ през последните три години, което основно се дължи на намаленото вътрешно търсене.

фигура 15 Индекс на потребителските цени. Източник: НСИ



Благоприятният бизнес климат е ключов фактор за постигане на растеж и разкриване на нови работни места в икономиката. Поддържането на устойчив растеж следва да остане приоритет и занапред. Това предполага и бъдещо развитие по посока подобряване на бизнес

климата. Нарастването на инвестициите ще продължи да има пряка връзка с общото макроикономическо развитие и разкриването на нови работни места. Поддържането на благоприятен климат, вкл. и чрез ниски равнища на данъчно облагане, насърчаване на инвестициите от български малки и средни предприятия и чуждестранни инвеститори, изисква непрекъснат мониторинг на политиките и резултатите от тях. Необходимо е да се усъвършенства административното обслужване на бизнеса и да се редуцират административните разходи за бизнеса, включително при наемането и освобождаването на персонал.

3.3. ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ, ЗАЕТОСТ И БЕЗРАБОТИЦА.

Икономически активното население на възраст 15-64 г. нараства с 5 на сто за периода 2005-2009 г. Коефициентът на икономическа активност на населението за същия период се повишава с 5.1 процентни пункта от 62,1 на сто през 2005 г. на 67,2 на сто през 2009 г., като за мъжете той е 72 на сто, а за жените е по-малък - 62,5 на сто.

Сериозно безпокойство буди високият дял на лицата извън работната сила. Около 18 на сто от тези лица желаят да работят, но не търсят работа по различни причини, в т.ч.: лични и семейни ангажименти; болест или увреждане; имат професия или специалност, която не е търсена от работодателите; ниско образование, липса на квалификация, умения или трудов опит и др. Около 1/3 от обезкуражените лица не са работили никога. Всички лица от тези групи са трудов резерв, който при наличие на голям брой свободни места и адекватна политика за активиране могат да се включват към текущото икономически активно население. През 2009 г. броят на обезкуражените лица е 184,2 хил., като спрямо 2005 г. техният брой е намалял с 46 на сто, но вследствие на въздействията на икономическата криза се е повишил с повече от 22 на сто спрямо 2008 г., когато техният брой е бил 2,3 пъти по-малък в сравнение с 2005 г.

таблица 3 Обобщени данни за пазара на труда

		2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Икономически активни лица	Брой (хиляди)	3278.9	3376.3	3447.9	3504.7	3441.5
	Годишен прираст - %	0.1	3.0	2.1	1.6	-1.8
Заети лица	Брой (хиляди)	2945.2	3071.7	3208.8	3306.2	3204.8
	Годишен прираст - %	2.4	4.3	4.5	3.0	-3.0
Безработни лица	Брой (хиляди)	333.7	304.6	239.1	198.5	236.7
	Годишен прираст - %	-16.4	-8.5	-21.5	-17.0	19.2
Регистрирани безработни*	Брой (хиляди)	424.4	356.1	286.9	233.7	280.9
	Годишен прираст - %	11.46	9.61	7.75	6.31	7.59
Обезкуражени лица	Брой (хиляди)	341.5	265.7	201.1	149.9	184.2
	Годишен прираст - %	-12.5	-22.2	-24.3	-25.5	22.8

Източник: НСИ

* Агенция по заетостта

През последните години се наблюдава устойчива тенденция на нарастване броя на заетите лица в страната. За 2009 г. броят на заетите на възраст 15-64 навършени години е средно 3204,8

хил., като наблюдаваното увеличение спрямо 2005 г. е с 8,8 на сто или с 259,6 хил. лица. Значително по-благоприятно развитие може да бъде отчетено, ако се сравнят показателите с 2008 г. преди въздействията на икономическата и финансовата криза да станат по-осезаеми. Така например, в сравнение с 2005 г. броят на заетите лица през 2008 г. се е повишил с 361 хил. души или с 12,3 на сто. Наред с устойчивия икономически ръст и провежданата активна политика на пазара на труда, за нарастване на регламентираната заетост допринесе и намалението на данъчната и на социално-осигурителната тежест.

Коефициентът на заетост за възрастовия интервал 15-64 г. през 2009 г. е 62,55 на сто, с 6,75 процентни пункта повече спрямо 2005 г. и с 1,45 процентни пункта по-нисък в сравнение с 2008 г. Коефициентът на заетост при мъжете е нараснал с 6,9 процентни пункта от 60 на сто през 2005 г. до 66,9 на сто през 2009 г., докато при жените той е нараснал с 6.7 процентни пункта от 51,7 на сто до 58,4 на сто.

таблица 4 Коефициенти на заетост. Източник: НСИ и Евростат

	Цели – Лисабон 2010	ЕС – ср.равнище 2009	България 2009
Коефициент на заетост (15-64)	70	64.6	62.6
Коефициент на заетост на жените	60	58.6	58.4
Заетост на възрастните (55-64)	50	46	46.1
Коефициент на младежите (15-24)		35.2	24.8

Въпреки увеличението, което се наблюдава през последните години по отношение на общия коефициент на заетост, той е със 7,4 пункта по-нисък от Лисабонската цел. Интересен факт е, че през 2008 г. в сравнение със страните от ЕС, растежът на заетите в България е на едно от най-високите нива от 3,3 на сто, като по-висок е само в Люксембург с 4,7 на сто и в Полша с 3,8 на сто. При съпоставяне на данните със средното равнище на Европейския съюз следва да се има в предвид и базата, от която тръгва България. Ако през 2002 г. коефициента на заетост за България е бил 51,1 на сто, то за ЕС е бил 64,2 на сто. За 2005 г. за България е 55,8 на сто при 64 на сто за ЕС.

Най-малка, а именно 1,6-процентни пункта, е разликата с целите от Лисабон и средното равнище в Европейския съюз по отношение на заетостта сред жените и при равни други условия и елиминиране на негативното въздействие на икономическите процеси през 2009 г. България би достигнала този показател. Положително влияние за нарастване на равнището на заетост и намаляване на разликата в заетостта между половете оказва целенасочената и последователна активна политика на пазара на труда за запазване на трудовата активност с повишаване на възрастта, както и законодателните промени по отношение увеличаването на възрастта за пенсиониране. Тези фактори ще продължат да оказват по-голямо влияние върху заетостта на жените в по-високите възрастови групи.

Значително увеличение се наблюдава в равнището на заетост сред лицата на възраст 55-64 г. **Коефициентът на заетост** се е увеличил с 11,4 процентни пункта - от 34,7 на сто през 2005 г. до 46,1 на сто през 2009 г. В сравнение със средното равнище в ЕС, България се справя по-добре, но все още е налице разлика с поставените от Лисабон цели за 2010 г. За да се повиши заетостта на по-възрастните са необходими целенасочени политики за повишаване адаптивността на по-възрастните работници към новите изисквания на работодателите.

Коефициентът на заетост при младежите (15-24 г.) за 2009 г. е 24,8 на сто, като прирастът спрямо 2005 г. е сравнително нисък - с 3,2 процентни пункта. Заетостта на младежите до 24-

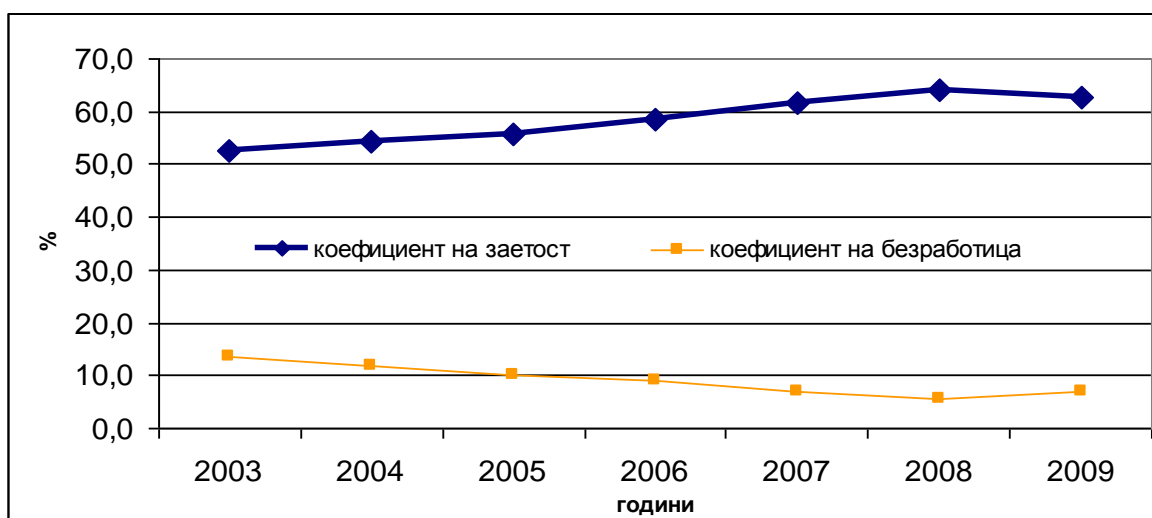
годишна възраст е показателят, по който България се различава най-много в сравнение със средното равнище на ЕС – с повече от 10-процентни пункта.

Равнището на заетост в значителна степен зависи от степента на завършено образование или липсата на такова, както и от притежаваната професионална квалификация и компетенции. През 2009 г. коефициентът на заетост сред лицата с висше образование е 72,7 на сто, при тези със средно образование е 61,6 на сто, с основно образование – 23,2 на сто, а с начално и по-ниско – 11,2 на сто. Важен е фактът, че равнището на заетост сред лицата със средно образование с придобита професионална квалификация (67.3 на сто) е по-високо от лицата, които са със средно общо образование. Това поставя въпроса за промени в системата за образование за съобразяване с потребностите на пазара на труда.

През 2009 г. само 1,6 на сто от хората на възраст от 25 до 64 г. са участвали в обучение или са повишили своето образователно равнище. Независимо от изключително ниското равнище на участие в дейности по учене през целия живот това е най-високата стойност на този показател през последните шест години, когато традиционно бе на равнище от 1,3 на сто. Характерна особеност за България е по-високата стойност на показателя за жените -1,7 на сто в сравнение с мъжете 1,4 на сто. Средно за ЕС 27 в мероприятията за учене през целия живот са включени са 9,5 на сто, а Лисабонската цел е достигане на равнище на участие от 12,5 на сто през 2010 г. Данните в тази насока са силен аргумент за създаване на по-добри условия, чрез разработването на политики за стимулиране участието на лицата, стимулиране на работодателите да организират мероприятия за включване на повече лица в учене през целия живот.

Увеличаването на заетостта е съпроводено с постоянно намаляване на равнището на безработица в резултат от развитието на икономиката и активната политика на пазара на труда. Икономическото развитие предопредели развитието на частния сектор и ускорено намаление на безработицата, преди всичко поради откриването на голям брой работни места от частния сектор.

ФИГУРА 16 Коефициенти на заетост и безработица



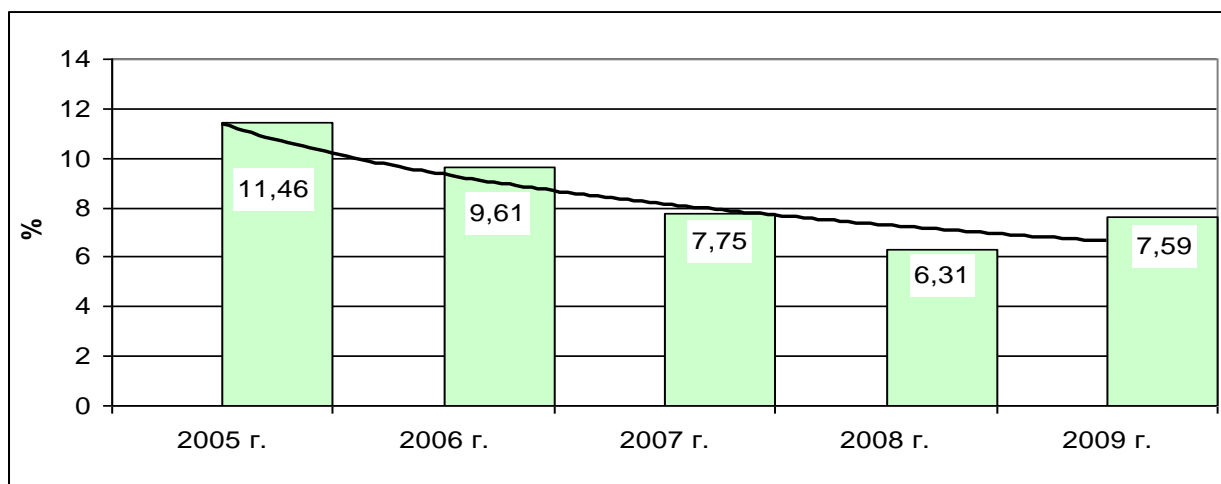
Източник: НСИ

В програмните и стратегическите документи на правителството през този период бе заложена цел за намаляване на равнището на безработицата под 10 на сто. Според данните на

националната статистика тази цел е изпълнена и, независимо от проявлението на кризата в икономиката и социалната сфера, равнището на безработица е под 10 на сто.

Същите тенденции се наблюдават и в данните от административната статистика на Агенцията по заетостта. Средногодишният брой на безработните, регистрирани в бюрата по труда, през 2009 г. намалява до 280 983 души. Това е с 33,8 на сто по-малко в сравнение с 2005 г. Ако се проследят данните преди влиянието на икономическата и финансовата криза в България, регистрираните безработни са значително по-малко. Средногодишно през 2008 г. техният брой е 233 719 души или с 45 на сто по-малко в сравнение с 2005 г. Само за една година под влияние на кризата средногодишният брой на регистрираните безработни се е увеличил с повече от 47 хиляди души. Равнището на безработица бележи трайна тенденция на намаление и за 2009 г. е 7,59 на сто.

фигура 17 Равнище на безработица



Източник: Агенция по заетостта

През шестте месеца на 2008 г. равнището на безработица бе под 6 на сто, а през септември достигна едно от най-ниските си равнища за последните години – 5,8 на сто. През 2009 г. то се характеризира с плавно увеличаване през цялата година, като същевременно е под средното равнище в ЕС.

Независимо от намалението на регистрираните безработни и равнището на безработица на пазара на труда са се формирали следните неблагоприятни тенденции по отношение структурата на безработните лица и в края на 2009 г. са, както следва:

- 55 на сто от регистрираните безработни са жени;
- 56,4 на сто от безработните са без квалификация, като 86,6% от тях са с основно и по-ниско образование;
- 40,4 на сто от безработните са със средно образование;
- 18,5 на сто са регистрираните безработни до 29-годишна възраст;
- 22,7 на сто са безработните над 55-годишна възраст;
- 25,9 на сто са продължително регистрираните безработни лица.

Неравномерно е териториално разпределение на безработните в страната – само в осем области равнището на безработица е под средното за страната. В останалите 20 то е над

средното за страната, като по-високо е в областите Силистра, Смолян, Разград, Враца, Монтана, Видин, Ловеч и Шумен.

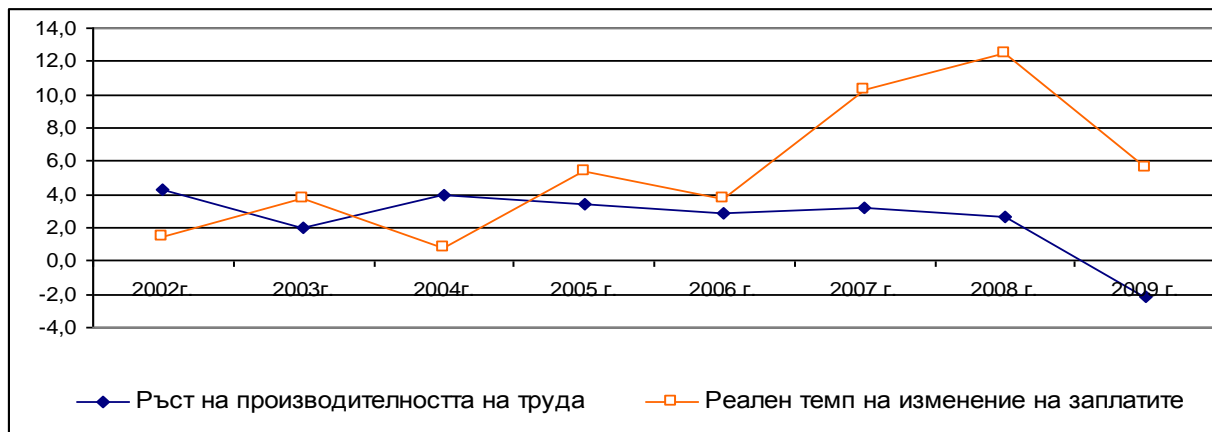
Особено тревожен е фактът, че в структурата на безработните със средно образование 77% са със средно професионално образование, което от своя страна е свидетелство за дълбок разрез между търсене и предлагане на работна сила с определена квалификация, нарушени връзки между икономиката и образователната система и изразходване на значителен обществен финансов ресурс при ниска ефективност на неговата възвръщаемост. Фактор с неблагоприятно въздействие върху бъдещото икономическо и социално развитие на страната е високият дял на младежите до 29-годишна възраст с основно и по-ниско образование – 34,7% от регистрираните безработни младежи.

Друг сериозен проблем е и наличието на множество неблагоприятни фактори и характеристики за безработните лица. По правило, лицата с по-ниски квалификационни характеристики по-дълго престояват на пазара на труда, което от своя страна води до по-големи разходи, а понякога и до невъзможност за реинтегрирането им на пазара на труда.

3.4. ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА.

За периода 2005-2009 г. се отчита слаб ръст на реалната производителност на труда в България. Според данни на Евростат, през 2005 г. равнището на производителност на труда в българската икономика е само 33,5 на сто от средното за Европейския съюз. През 2009 г. стойността на този показател достига до 37,3%. Темповете, с които България се доближава до средните за ЕС равнища на производителност, не са достатъчно бързи и през отделните години се движат от 0.3 до 0.7 пункта на година.

фигура 18 Ръст на производителността на труда и реален темп на изменение на заплатите



Източник: НСИ и собствени изчисления

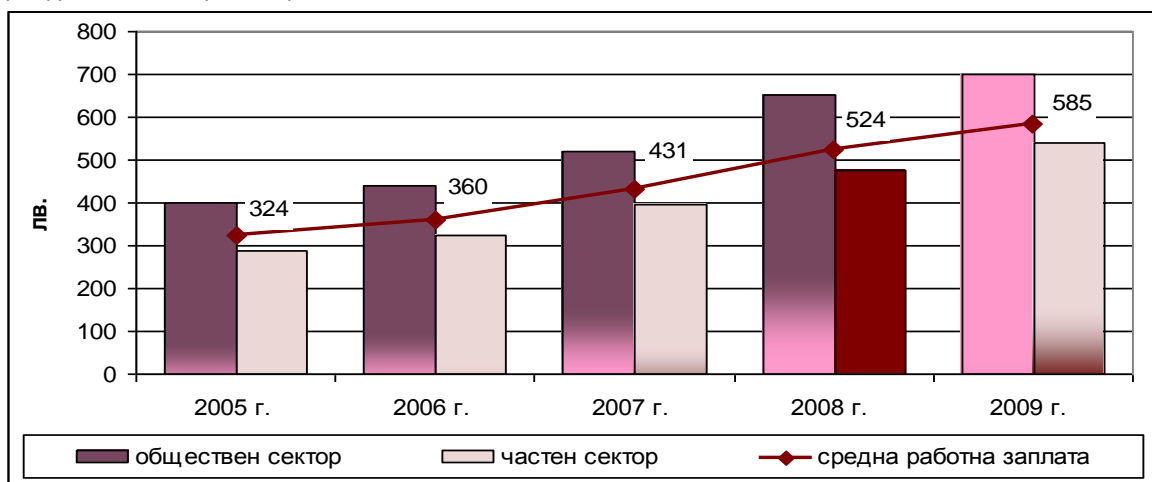
Това се потвърждава и от данните на Националния статистически институт, според които реалният ръст на производителността на труда общо за икономиката в България не надвишава 4 пункта на годишна база. Реалният ръст на производителността на труда е 3,5 на сто през 2005 г. и намалява до 2,7 на сто през 2008 г., а през 2009 г. е с отрицателна стойност – 2,2 на сто.

През периода 2005-2009 г. реалните темпове на нарастване на заплатите са по-високи от темпове на изменение на производителността на труда, което се компенсира от обратното

сътношение през предходните периоди, когато производителността растеше с по-високи темпове в сравнение с реалните разходи за труд на бизнеса. Основна причина за това е намаляващият дял на работните заплати, социалните осигуровки и другите разходи за труд в обема на произведения в икономиката продукт. Като цяло, за периода реалната производителност на труда обаче изостава от темповете, с които нарастват работните заплати. Причина за това е устойчивият номинален ръст на трудовите възнаграждения на наетите.

Средната работна заплата нараства с ускорени темпове след 2005 г. и за целия период в номинално изражение тя се е повишила с 80,5 на сто от 324 лв. на 585 лв. Темповете на изменение през периода са устойчиво над 11 на сто, като през 2008 г. се отбелязва най-високият ръст от 21,6 на сто спрямо предходната година. Заплатите в частния сектор нарастват по-бързо, отколкото тези в общественения.

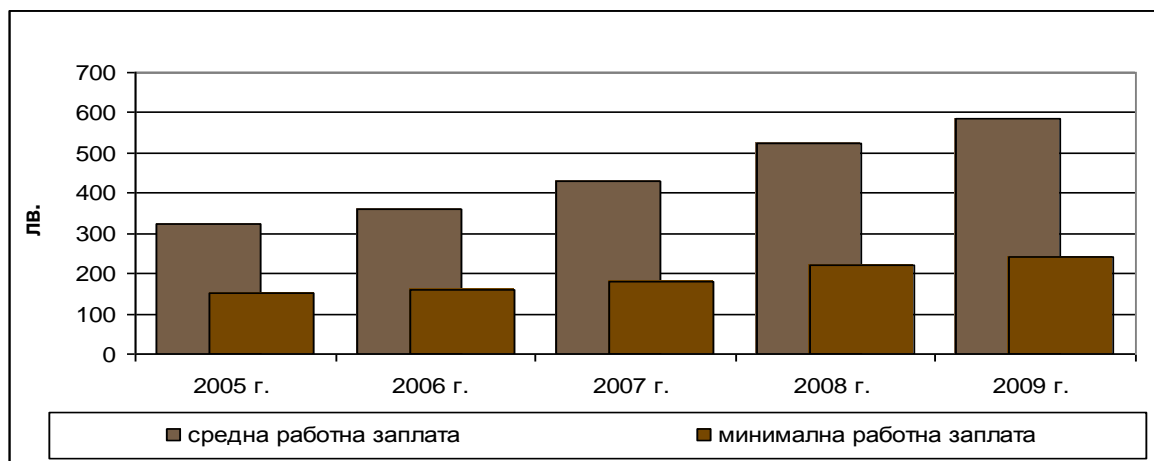
фигура 19 Средна работна заплата 2005 г. – 2009 г. Източник: НСИ



За целия период нарастването на средната работна заплата в частния сектор е 88% при 75 на сто в общественения сектор, като през 2009 г. съотношението между средната работна заплата в частния сектор и тази в общественения е вече 77 на сто при 71 на сто през 2005 г.

Принос за високия ръст на доходите има провежданата в последните години политика по отношение на минималната работна заплата.

фигура 20 Средна и минимална работна заплата. Източник: НСИ, МТСП



Размерът на минималната работна заплата нараства от 150 лв. през 2005 г. до 240 лв. през 2009 г. или с 60 на сто, което е по-малко от изменението на средната работна заплата. По този

начин съотношението ѝ със средната работна заплата е следното от 46,2 на сто през 2005 г. до 41 на сто през 2009 г. Като цяло за икономиката, размерът на минималната работна заплата не превишава границата от 50 на сто от средната работна заплата и не може да бъде фактор за изкривяване на икономическите зависимости. В някои от икономическите дейности, обаче, се наблюдава доближаване на минималната работна заплата до средната за сектора. Това са секторите селско, ловно и горско стопанство (53,4 на сто), строителство (44 на сто), търговия и ремонт на автомобили (52 на сто) и хотели и ресторанти (63 на сто).

Политиката в областта на осигурителните вноски има съществен принос за повишаване търсенето на труд от страна на бизнеса. За периода 2005-2009 г. общата осигурителна вноска бе намалена с 11,4 процентни пункта от 42,7 на сто до 31,3 на сто, което е едно от най-ниските равнища в Европейския съюз. Паралелно се променя и съотношението при изплащане на осигурителните вноски между работодател и работник, като делът на работодателя плавно намалява от 70 на сто през 2005 г. до 60 на сто през 2009 г., когато държавата се включи като особен трети осигурител по отношение на вноските за фонд „Пенсии” на държавното обществено осигуряване, които се разпределят между работодателя, работника и служителя и държавата в съотношение, съответно - 8:10:12. Това доведе до намаление на разходите за труд на работодателите извън работната заплата, които нямат пряко отношение към производителността на труда на работника.

Промените в данъчното облагане на физическите лица имат положителен ефект върху предлагането на труд. През 2006 г. равнището на необлагаемия минимум бе увеличено от 130 лв. до 180 лв. и 200 лв. през 2007 г. или общо с 54 на сто, като през 2006 г. и 2007 г. той превишава минималната работна заплата, за разлика от предходните години. Данъчната система бе значително опростена чрез намаляване броя на данъчните скали и намаляване данъчните ставки за отделните категории. През 2006 г. и 2007 г. за първи път е въведена системата за семейно подоходно облагане. От 2007 г. се прилага ваучерно хранене в предприятията, като социалните разходи за храна до 40 лв. месечно за всяко наето лице се освобождават от данъци и осигуровки, както за работодателя, така и за работника. През 2009 г. стойността на тези разходи се повиши с 50 на сто и достигна 60 лв. месечно. От предприетите мерки най-облагодетелствани са наетите на нископлатените работни места със заплата под или около средната за страната. От 2008 г. прогресивният режим е заменен с пропорционален режим на облагане доходите на физическите лица, като тази мярка допринесе за допълнително увеличение на разполагаемия доход на работниците и стимулира предлагането на труд.

Положително влияние върху трудовите възнаграждения оказва подписаното през юли 2007 г. Национално споразумение за препоръчителен индекс от 12.9 на сто за нарастване на работните заплати в реалния сектор на икономиката. Поради намалението на осигурителната вноска, индексът бе повишен на 14.9 на сто за 2008г., като през същата година са регистрирани най-високите номинални изменения на средните работни заплати с 21,6 на сто средно за икономиката и с 13,4 на сто в частния сектор, което все пак е по-ниско с 1,5-процентни пункта от договорения препоръчителен индекс. Договарянето на национален препоръчителен индекс на изменение на възнагражденията в реалния сектор не намери своето развитие през следващите години.

Анализът не показва наличието на ясно изразена зависимост между динамиката на производителността на труда и трудовите възнаграждения. Средно за периода 2002-2009 г. производителността на труда се е повишила с 2,5 на сто, докато реалният темп на изменение

на заплатите е 5,4 на сто, а в частния сектор е 6,6 на сто. От значение за бъдещото развитие е ускоряването на ръста на производителността на труда. По-високата цена на труда, в съчетание с цените на останалите производствени фактори, в бъдеще могат да окажат натиск върху заетостта в по-нископроизводителните сектори на икономиката.

В тази връзка се налага повишаване гъвкавостта на работните заплати и подобряване на връзката между трудовите възнаграждения и производителността на труда в икономиката. Необходимо е, обаче, да се повиши ролята на социалните партньори при формиране и изпълнение на политиката по доходите в подкрепа на заетостта, включително чрез утвърждаване на колективното трудово договаряне в отделните икономически дейности и поставяне на всички икономически субекти в бранша при еднакви условия чрез разпростиране на браншовите колективни трудови договори, като механизъм за ограничаване на сивия сектор и нелоялната конкуренция.

3.5. АКТИВНА ПОЛИТИКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА.

България провежда активна политика на пазара на труда, която включва комплекс от мерки за насърчаване активното поведение на безработните лица, като освен мерки в областта на трудовото посредничество се предлага обучение с осигурено работно място, обучение по заявка на конкретен работодател и обучение съгласно текущите и бъдещите потребности на работодателите от работна сила с определена квалификация, т.нар. „изпреварващо обучение”, което следва да допринесе за гъвкава реакция на работната сила спрямо динамично променящите се икономически условия и изисквания на работодателите към наеманата работна сила.

Друго направление на активната политика на пазара на труда е прилагането на насърчителни мерки за работодателите да разкриват нови работни места и да наемат безработни лица. Специални насърчителни мерки се прилагат спрямо безработни лица в неравностойно положение на пазара на труда, като младежи, самотни майки, хора с увреждания, продължително безработни. Стимулират се и работодатели, които въвеждат гъвкава организация на труда, които обучават наетата работна сила, осигуряват транспорт до работното място и др. във връзка с териториалната и професионалната мобилност на работната сила. Третото основно направление на активната политика на пазара на труда е свързано с разработването на национални и регионални програми за заетост и квалификация, които са създадени специално към определени целеви групи със затруднен достъп до пазара на труда, като хора с увреждания, социално слаби, неактивни лица, лица в предпензионна възраст, семейства с деца и др.

През 2007 г. България се присъедини към Европейския съюз и като пълноправен член е транспонирила достиженията в трудовото и осигурителното право на ЕС. В областта на политиката по заетостта, където няма задължително европейско законодателство, България се включи в изпълнението на Европейската стратегия за заетост и обновената Лисабонска стратегия чрез Националната програма за реформи (НПР) и Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”.

Законодателството за насърчаване на заетостта непрекъснато се развива. Въведено е безплатно предоставяне на посреднически услуги по заетостта на търсещи или започнали работа лица, което прави услугите от частните бюра по труда по-достъпни. Облекчен е режимът за достъп до пазара на труда на лица от български произход, като за тази група вече

не се изисква пазарен тест за издаване на разрешения за работа в България. От 1 януари 2007 г. гражданите на друга държава-членка на ЕС, които активно търсят работа, имат право да се регистрират в бюрата по труда и да ползват безплатни посреднически услуги по заетостта. Транспонирани са и разпоредби в областта на командироването на работници за предоставяне на услуги и уеднаквяване на условията на труд при командироване на гражданите на държава-членка на ЕС с тези на българските граждани.

Политиките и мерките съответстват на най-добрите практики в развитите европейски държави. През периода 2005-2009 г. активната политика на пазара на труда се финансира предимно от държавния бюджет, като през последните две години от период се използват и средства от Европейския социален фонд. Политиката на пазара на труда се разработва и изпълнява в рамките на конструктивен социален диалог.

ТАБЛИЦА 5 Активна политика на пазара на труда. Източник: МТСП, Агенция по заетостта

	2005	2006	2007	2008	2009
Общо включени лица	173 594	148 723	130 345	112 228	115 576
Включени в заетост	169 564	142 348	125 183	107 198	97 251
Включени в обучение	4 030	6 375	5 162	5 030	18 325
Равнище на безработица (%)	11.46	9.61	7.75	6.31	7.59

Специален акцент бе поставен върху мерки, програми и данъчни стимули за работодателите, насърчаващи устройването на несубсидирани работни места, разкриването на нови работни места, активното интегриране на пазара на труда на неравнопоставените групи, повишаване пригодността за заетост на безработните и квалификацията на заетите с цел повишаване производителността на труда и качеството на заетостта. Със средства от държавния бюджет бе осигурена субсидирана заетост и обучение за професионална квалификация на значителен брой лица.

Средствата за активна политика по заетостта (НПДЗ) традиционно през годините са в размер на 190 млн. лв. През 2009 г. общият размер на средствата е 208 573 хил.лв., от които 190 млн. лв. са от държавния бюджет.

При разработването и осъществяването на активните програми и мерки се следи за тяхната ефективност, с помощта на текущия мониторинг и специални изследвания на техния нетен ефект. Те са важен източник на информация при планиране и изпълнение на политиката. През 2005 г. е проведена Междинна нетна оценка на въздействието на най-мощната програма на пазара на труда „От социални помощи към осигуряване на заетост”, стартирала в края на 2003 г. Междинната нетна оценка показва редица положителни ефекти от действието на НП „ОСПОЗ”: осигуряване на заетост на значителна група от безработни лица, които иначе биха били все още без работа; съкращаване наполовина на периода на безработица за участващите лица и предотвратяване по този начин на появата на сериозни негативни последици на индивидуално равнище; повишаване на пригодността за заетост на безработните лица; положително влияние в местните общности, в които се изпълняват проекти по Програмата и др. Изследването акцентира върху ниските шансове на участниците в програмата да си намерят работа на първичния пазар на труда.

През последните години се осъществиха поредица от оценки на прилаганите мерки и програми, като се акцентира върху 19 от тях. Резултатите от повечето от тях показват много

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

Именно в резултат на оценките, се извършиха промени в дизайна на програмите и се акцентира върху качествения аспект на програмите, вместо преследването на количествени цели. Специално внимание бе поставено към прехода от субсидирана заетост към програми и мерки за професионално обучение по професия или част от професия.

В края на 2008 г. бяха предприети множество мерки в областта на труда и социалната политика, насочени към бизнеса и гражданите за преодоляване на последиците от икономическата и финансова криза:

- общата осигурителна вноска за работодателите бе намалена с 2.4 процентни пункта;
- въведоха се нови гъвкави елементи в трудовото законодателството;
- въведоха се нови мерки и програми за запазване на заетостта в предприятия, засегнати от кризата, чрез изплащане на допълнителна сума към трудовото възнаграждение на работници и служители, които са преминали на непълно работно време – до 120 лв. на месец – обхванаха се 18 759 души;
- разработи се и се прилага Национална програма „Нова възможност за заетост” за съкратените в резултат на масови уволнения – 3 000 души;
- въведоха се и мерки за мобилност и организиране на транспорт на заети лица;
- създадоха се нови възможности чрез проект „Красива България” и Социалноинвестиционния фонд да се реновират и/или да се изградят обекти от социалната инфраструктура, да се подкрепи бизнеса, да се запазят съществуващите и да се разкрият нови работни места;
- разработени и одобрени бяха нови схеми по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” за противодействие на кризата;
- предприеха се и мерки за по-добра социална защита;
- въведе се механизъм за гъвкаво преразпределение на средствата по програми в течение на годината – веднага след първото тримесечие.

Активните мерки на пазара на труда не могат да заместят структурните реформи, които целят да подобрят функционирането и ефективността на пазара на труда. Активните мерки обаче са съществен компонент от политиката в подкрепа на неравнопоставените групи на пазара на труда.

Необходима е ориентация към подпомагане на безработните сами да си търсят и намират работа, в т.ч. чрез предлагане на информационни услуги и индивидуална подкрепа, чрез формиране на умения за търсене на работа, клубове за заетост или т.нар. борси за заетост. Посредническите услуги следва да бъдат усъвършенствани по отношение на информацията за включване в подходящи образователни курсове, за алтернативна заетост и започване на самостоятелна стопанска дейност. От специално внимание и обединяване усилията на всички институции се нуждае и устройването на младежите, доколкото заетостта на тази възрастова група е значително по-ниска от равнището в Европейския съюз, а равнището на безработица сред тях е относително високо.

Предизвикателство пред активната политика на пазара на труда в бъдеще е създаването на мерки и програми, които да отразяват по-точно нуждите на неравнопоставените групи на пазара на труда, обвързването им с потребностите на работодателите, по-смела децентрализация и регионализация на програмите, по-голяма прозрачност и въвличането на социалните партньори и други неправителствени организации в разработването, изпълнението и мониторинга на мерки и програми на местно ниво. Необходимо е изготвянето и прилагането на механизъм за нетна оценка на ефективността на активните мерки и програми на пазара на труда и по-тясното включване на социалните партньори. Като цяло, политиката следва да идентифицира набор от мерки и програми, които ще допринесат за общо повишаване на заетостта, за по-високи доходи в бъдеще и по-висок жизнен стандарт.

3.6. ВЛИЯНИЕ НА СИСТЕМИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ.

Образователната система оказва пряко въздействие върху пазара на труда чрез придобитите знания, умения и професионални компетенции на работната сила. Реформите в образователната система са насочени към развитие и разширяване на възможностите за учене през целия живот и обвързване на образованието с изискванията на пазара на труда, намаляване на равнището на отпадане от училище и повишаване посещаемостта в предучилищни заведения, въвеждане и използване на информационни и комуникационни технологии.

Приета е и се изпълнява **Националната стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г.** с основни приоритети:

- усъвършенстване на условията за достъп до обучение;
- подобряване на взаимодействието между институциите, ангажирани с продължаващото професионално обучение;
- повишаване на инвестициите и научното осигуряване на продължаващото професионално обучение.

Реформата в професионалното образование и обучение цели осигуряване на единни изисквания към качеството на професионалното образование и обучение, прозрачност на квалификациите, изграждане и поддържане на система за професионално обучение на лица над 16-годишна възраст в контекста на ученето през целия живот; активизиране на взаимодействието на всички институции и страни, които имат отношение към проблемите на професионалното образование и обучение.

Обучението за придобиване на професионална квалификация по професия или част от професия се извършва въз основа на **списък на професиите**, който се разработва от Националната агенция за професионално образование и обучение с широкото участие на социалните партньори от съответните браншови организации на работодателите и на синдикатите и се утвърждава от Министъра на образованието, младежта и науката. В съответствие с този механизъм и потребностите на икономиката, ежегодно се извършват промени в **списъка на професиите за професионално образование и обучение**, като се включват нови професии или специалности от професии.

Успоредно с това, за всяка професия от този списък се разработва **„Държавно образователно изискване”** за придобиване на квалификация по професии, като механизмът на

тяхното изготвяне и участие на заинтересованите страни и институции е идентичен с механизма за изготвянето на **списъка**.

Социалните партньори все по-активно се включват в изготвянето на Държавния план-прием по професии. Държавната поръчка за професионално образование и обучение се изготвя в съответствие с регионалните планове за икономическо развитие, стратегиите, прогнозите, програмите и плановете за развитие на общините. Като цяло обаче, съгласуването на държавния план-прием не може да се оцени като ефективно, главно поради резултатите от функционирането на професионалните училища, слабата връзка „политика - потребности на бизнеса“ и „образователна система - бизнес“ и неблагоприятната образователна и квалификационна структура на безработните лица.

С цел преодоляване на проблема с отпадането на учениците, се изпълнява Националната програма за по-пълно обхващане на учениците в задължителна училищна възраст. Осигурява се безплатен транспорт за учениците от малките и разпръснати селища до средишните училища, безплатни учебници и учебни помагала, безплатни закуски. Предоставят се и целеви помощи за първокласници от социално слаби семейства, покрива се столовото хранене на ученици от социално слаби семейства. Необходим е строго целеви подход към социално слабите семейства с деца и семействата от ромски произход.

Значителни ресурси са насочени към развитие на системата за професионално обучение на възрастни, с което да се осигурят подходящи условия за повишаване на пригодността за заетостта на безработните лица. Предприети са действия за подобряване на професионалната квалификация на неравностойните групи на пазара на труда, обучение за ограмотяване и повишаване на грамотността, професионално обучение на младежи, компютърно обучение, обучение за предприемачество, обучение на младежи, напуснали образователната система и т.н. Създадоха се предпоставки за по-ефективно обучение на безработните, адекватно на потребностите на пазара на труда.

Ежегодно се провеждат социологически изследвания, чрез които се установяват потребностите на работодателите от лица с определена квалификация в национален мащаб, каквато е европейската практика. На база на резултатите се изработва и утвърждава списък от професии и теми, по които да се провежда професионално обучение на безработните лица без осигурено работно място. Продължава въведената практика на стажуване след завършване на курсове за професионална квалификация, което е полезна форма за затвърдяване на придобитите умения и знания, а и за засилване на връзката между обучението и неговото практическо приложение. Необходимо е да се акцентира повече върху практическото обучение за придобиването на конкретни професионални умения за по-бърза реакция и адаптиране към бързо променящите се условия. Целесъобразно е създаването на система за проучване на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация и компетенции, изградена на браншови и регионален признак, при активното участие на организациите на работодателите и на отделните фирми и предприемачи.

От началото на 2007 г. дейностите, свързани с обучение, са освободени от данък добавена стойност. По този начин се насърчава организирането на дейности за обучение, вкл. вътрешнофирмено обучение и участие на заетите лица в обучение. С промени в законодателството, освен лицензираните центрове за професионално обучение, обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни имат право да осъществяват и професионалните училища, професионалните гимназии, училищата по изкуствата, професионалните колежи и висшите училища.

Независимо от това, финансовите средства от държавния бюджет, отделени за обучение на заети лица, са пренебрежимо малко и не допринасят за постигане на набелязаните цели. В допълнение, липсват конкретни данъчни стимули за работодателите при организиране на вътрешнофирмено обучение, както за обучение на заети лица, в съответствие с прилаганите в другите страни-членки на Европейския съюз. Тези изводи могат да бъдат подкрепени от дела на включените в дейности по учене през целия живот, който е на незавидно ниско равнище от 1,6% при 9,5% средно за Европейския съюз или почти шест пъти по-ниско. Това налага търсенето на специфични и незабавни отговори на политиката.

Основните предизвикателства пред образователната система са свързани с изграждане и усъвършенстване на връзката „образователна система – работодатели – пазар на труда“. Необходимо е да се предприемат категорични, необратими и видими стъпки за отварянето на системата към бизнеса и неговите потребности. Необходимо е да се преодолее вътрешното съпротивление в системата от реформи, които до момента на пръв поглед са насочени само към самата система. Свидетелства за това могат да се намерят в ниското качество на обучението и наличието на вторична неграмотност, както и липсата на каквито и да било професионални знания и умения, които могат да се приложат директно в практиката. Слаба е ангажираността на работодателските организации и конкретните работодатели по отношение на практическото осъществяване на професионалното образование и обучение. Всичко това разкрива огромните предизвикателства за осъществяването на преход към общество, основано на знанието, и практическата реализация на инициативата „Нови умения за нови работни места“ в България.

3.7. ИНСТИТУЦИИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА.

Институционалната инфраструктура на пазара на труда включва всички участници на пазара на труда. В тесния смисъл на понятието се включват основните държавни, обществени и частни институции, които оперират на пазара на труда. Тяхното развитие и съгласуваността на политиките и действията им са основа за успешно планиране и провеждане на политиката на пазара на труда.

Основните институции, които имат преки функции по планиране и изпълнение на политики, които имат отношение към политиката по заетостта, са **Министерският съвет**, като орган с компетенции в различни области на икономическия и социалния живот, и министрите, като еднолични органи на държавна власт в отделните сектори. С особено значение могат да се открият **Министерството на труда и социалната политика**, Министерството на икономиката, енергетиката и туризма, Министерството на транспорта и информационните технологии, Министерството на финансите, Министерството на регионалното развитие, Министерството на земеделието и храните. Всяко едно от тези министерства следва при разработването на съответната секторна политика да отчита и проблемите на заетостта и безработицата в рамките на координиран и синергитичен подход, който все още не е в основата на тяхната работа. Необходимо е изграждането на по-ефективни връзки между отделните политики и между различните оперативни програми, чрез които се усвояват средства от Европейските структури фондове, така че да се осигури по-висока заетост и по-високи доходи за по-високо качество на живот.

Съществен акцент в тази област е модернизирание и реформиране на **Агенцията по заетостта** във връзка с подобряване и разширяване обхвата на предоставяните услуги на

безработните лица, заетите и работодателите, включително чрез мрежата EURES за обмен на работни места в Европейското икономическо пространство. В своята работа Агенцията по заетостта следва да въвлече по-тясно социалните партньори при изпълнението и мониторинга на активната политика на пазара на труда.

Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда” има ключова роля при разработването, координирането и провеждането на държавната политика в областта на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, както и при осъществяването на цялостен контрол по спазване на трудовото законодателство и активните мерки и програми по специализирания Закон за насърчване на заетостта. Чрез своята дейност инспекцията по труда оказва влияние върху създаването и подобряването на условията на работа, гарантиращи достоен труд, високопроизводителна и качествена заетост и, като цяло - върху качеството на работните места.

Други институции с отношение към политиката по заетостта и състоянието и функционирането на пазара на труда са Агенцията за социално подпомагане, Националната агенция за професионално образование и обучение, Националната агенция по приходите, както и Националният осигурителен институт. Необходимо е меинстриминга на политиката по заетостта да стане по-видим в дейността на всички институции и те да се включват по-ефективно, с конкретни и взаимно обвързани ангажименти.

Основен принцип в разработването и прилагането на политиката по заетостта е партньорството между институциите, социалните партньори и неправителствените организации. При реализирането на политиката по заетостта на национално и регионално равнище участват и органите на тристранно сътрудничество, като на национално равнище това са: Икономически и социален съвет; Национален съвет за тристранно сътрудничество; Национален съвет за насърчване на заетостта към министъра на труда и социалната политика; Национален консултативен съвет за професионална квалификация на работната сила; Консултативна комисия за равните възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера; Съвет към изпълнителния директор на Агенция по заетостта, Управителен съвет на Националната агенция за професионално образование и обучение, Надзорен съвет на Националния осигурителен институт и др.

На регионално равнище се включват: постоянните и временни комисии по заетостта към областните съвети за развитие, съветите за сътрудничество към териториалните поделения на Агенцията по заетостта, както и регионалните инспекторати по образованието. Характерна особеност е, че на практика не всички институции се включват ефективно в процеса на формулиране, изготвяне, прилагане, контрол и оценка на местните политики по заетостта.

Традиционно държавата осъществява политиката по заетостта в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите и с представители и на други юридически лица с нестопанска цел. По този начин партньорите влияят върху решенията в сферата на пазара на труда на етапа на подготовката им. В последните години социалните партньори участват и в изпълнението на програми и мерки за заетост и професионално обучение, чийто дизайн нерядко е изработен от самите тях.

Институции с нарастващо значение за състоянието и функционирането на пазара на труда са и частните бюра по труда, частните фирми за информирание и консултиране и подбор на персонала. Предизвикателство пред държавната политика е изграждането на публично-частни партньорства за заетост и по-тясна обвързаност на информационните потоци и данни за движението на работната сила.

Основните приоритети на тристранното сътрудничество са: поддържане на висок и устойчив икономически растеж и развитие на конкурентоспособна икономика, основана на знанието; повишаване качеството на човешкия капитал, повишаване равнищата на заетост, доходи и социална сигурност.

Държавата няма алтернатива на провеждането на ефективен социален диалог в областта на:

- активната политика по заетостта и развитието на човешките ресурси;
- модернизирани на образованието за съответствие с потребностите на пазара на труда;
- усъвършенстване на трудовото законодателство;
- подобряване условията на труд;
- повишаване производителността на труда;
- подобряване жизнения стандарт и социалната защита и др.

3.8. АКТУАЛИЗИРАНА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА 2008 – 2015 г.

В отговор на предизвикателствата за осигуряване на повече и по-качествени работни места, както и за повишаване качествените характеристики на работната сила, бе разработена и се прилага **Актуализирана стратегия по заетостта 2008 – 2015 г.**¹⁰ която отчита всички релевантни документи на Европейския съюз и България. Тя е управленският отговор на предизвикателствата за по-приобщаващ пазар на труда и споделени усилия между институциите на всички нива и социалните партньори за създаване и разкриване на нови работни места.

В Стратегията са определени следните предизвикателства:

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

¹⁰ Виж „Актуализирана стратегия по заетостта на Република България”, приета от Министерски съвет на 30 април 2008 г.

- Ниско равнище на участие в учене през целия живот;
- Забавяне на реформирането на системите за образование и обучение с оглед осигуряването на работна сила, способна да прилага новите технологии и организация на труда;
- Недостатъчно включване в професионално обучение на заетите лица с оглед осигуряване на гъвкава и адаптивна работна сила при промените в технологиите и производството.

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

- Неблагоприятните демографски тенденции - чрез намаляването на броя и застаряването на работната сила, което ограничава предлагането на труд;
- Недостатъчната конкурентоспособност на икономиката, което е заплаха за създаване на по-качествени работни места;
- Глобализацията, която крие рискове за закриване на работни места, за изнасяне на икономически дейности и загуба на доходи за определени групи, региони и отрасли;
- Развитието на световната икономика с необходимост от конкуриране с други икономики, които имат предимства при производствата с висока трудоемкост поради по-ниските разходи за труд;
- Повишаване на цените на енергийните ресурси, на други суровини и материали, и други икономически проблеми могат да предизвикат елементи на рецесия на световната икономика.

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

Актуализираната стратегия по заетостта обхваща периода 2008-2015 г. и в този смисъл предвидените действия са разграничени в следните времеви обхвати – до 2010-2011г. и до 2015 г. В средносрочна перспектива, в рамките на периода до края на 2010 г. и 2011 г. , основна цел в развитието на политиката по заетостта е повишаване на предлагането на труд, вкл. чрез активирането на продължително безработните лица и неактивните, подпомагане на преходите на личността между различните състояния на пазара на труда в подкрепа на социалното включване, повишаване на равнището на знания и умения на работната сила и по-производителна заетост.

Дългосрочната цел на Актуализираната стратегия по заетостта до 2015 г. се определя като значително подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряване на устойчива и производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от лица.

Предвидени са действия в следните направления:

- **Политики за икономически ръст и работни места.** Прилагането на комплекс от мерки за повишаване икономическата активност на населението и равнището на заетост в страната ще бъде ключово за постигане на целите на Актуализираната стратегия. Необходимо е създаването и изпълнението на интегрирана политика по отношение макро- и микроикономическите политики и политиката на пазара на

труда от широк кръг институции и социалните партньори. Тази интегрирана политика включва и социално-осигурителната и данъчната системи, които стимулират предлагането на труд, инвестирането в човешките ресурси и повишаването на доходите от труд, особено в условията на засилващ се недостиг на работна сила. Създаването на среда, стимулираща развитието на предприемачеството и малките и средни предприятия, ще допринесе за намаляването на регионалните различия в страната и ще стимулира разкриването на нови работни места и повишаването на производителността на труда. Тук са идентифицирани следните политики и мерки:

- макроикономически политики за устойчив икономически растеж и заетост
 - насърчаване на предприемачеството и подобряване на средата и условията за стартиране на малък и среден бизнес;
 - провеждане на политика по доходите, насочена към стимулиране на заетостта;
 - намаляване на регионалните различия в заетостта и пазара на труда;
 - управление на трудовата миграция;
 - модернизиране на институциите на пазара на труда и укрепване на социалното партньорство.
- **Активиране на обезкуражените и неактивните** и ефективна интеграция на пазара на труда на неравнопоставените групи. Постигането на пълна заетост изисква и ефективна интеграция на пазара на труда на лицата от неравнопоставените групи. В тази връзка активната политика на пазара на труда ще продължи да има ключово значение, а все по-важно ще бъде прилагането на превантивен подход и на интегрирани политики за активиране на предлагането на труд. По-ниската производителност на част от безработните лица (продължително безработни, младежи, по-възрастни работници, хора с увреждания) предполага да продължи използването на подходящи инструменти и стимули за компенсиране на работодателите, наели такива лица. Ще се развият и усъвършенстват следният комплекс от мерки:
 - активни и превантивни мерки на пазара на труда, подкрепящи интеграцията на пазара на труда и активирането на предлагането на труд;
 - социални услуги и социално подпомагане за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици;
 - подобряване на ролята на данъчната и осигурителна системи за нарастване на икономическата активност.
 - **Осигуряване на гъвкавост и сигурност при утвърждаване на подход към работата**, основан на „жизнения цикъл“. Необходимо е да бъдат задълбочени реформите по всички елементи на концепцията за гъвкавост и сигурност, а именно по отношение на договорните отношения, активната политика на пазара на труда, системата за учене през целия живот и съвременните социално-осигурителни системи. Усилията ще бъдат насочени за постигане на вътрешно единство и съгласуваност в тези сфери за промени в трудовия живот, благоприятстващи както бизнеса, така и отделните лица:

- повишаване на гъвкавостта на пазара на труда, съчетана със сигурност;
- насърчаване на подход към работата, основан на „жизнения цикъл”, и по-добро съвместяване на професионалния с личния живот;
- насърчаване и разпространение на иновативни форми на организация на работа и на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда.
- **Образование и обучение** в подкрепа на прехода към икономика, основана на знанието. Развитието на системите за образование и обучение е от изключителна важност за повишаване на трудовия потенциал на населението, която нееднократно бе подчертана по отношение развитието на пазара на труда и икономическия растеж. Необходимо е да се предприемат реформи за по-осезаемо повишаване качеството на образованието и обучението, като се подобри връзката с потребностите на пазара на труда. Необходими са целенасочени и необратими действия за развитието на системата за учене през целия живот и включването на повече възрастни в дейности по усъвършенстване на притежаваната квалификация, както и придобиването на нови знания и умения. Необходимо е :
 - подобряване на достъпа до образование и обучение, намаляване на отпадането от училище и интегриране на пазара на труда на рано напусналите системата на образованието;
 - подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението;
 - подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда;
 - развитие на формите и насърчаване на участието в учене през целия живот, вкл. чрез разработването и прилагането на специфични финансови и данъчни стимули за работодателите и заетите лица, както и чрез осигуряването на модерна и ефективна инфраструктура на доставчиците на обучение.

Динамично изменящата се икономическа среда, влиянието на икономическата и финансовата криза върху икономическата и социалната система, както и необходимостта да се осигури икономически растеж и повишаване на качествените работни места, налагат усъвършенстване на подхода към проблемите на заетостта и стартирането на ревизия на Актуализираната стратегия по заетостта в отговор на новите предизвикателства.

Раздел 4. АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО И ОСНОВНИТЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЗАЕТОСТТА НА ЛИЦА В ТРУДОСПОСОБНА ВЪЗРАСТ ОТ 15 ДО 64 Г. ПРЕЗ ГОДИНИТЕ И В РЕЗУЛТАТ НА КРИЗАТА

Анализът обхваща данните от наблюдението на работната сила на пазара на труда единствено и само в сегмента „заети лица в трудоспособна възраст от 15 до 64 годишна възраст за петгодишен период – от 2005 г. до 2009 г.”

За целите на проекта, анализът ще обхване заетите лица на 15 ÷ 64 навършени години, работещи по трудови и служебни правоотношения в националната икономика.

Анализът не обхваща самонаетите лица */самостоятелно заети лица/*, а също така и лицата заети в семеен бизнес без възнаграждение */неплатени семейни работници/*, от общата съвкупност на заетите лица.

За целите на сравнителният анализ, 2005 година се приема за базисна година.

4.1. ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ В СТРАНАТА

4.1.1. НАСЕЛЕНИЕ

През разглежданият период 2005 г. ÷ 2009 г. в България населението на 15 и повече години постепенно намалява от 6 674,1 млн. през 2005 г. до 6 585,0 млн. в края на периода, като намалението е с 1,34 на сто (-89,1 хил.) спрямо базовата 2005 г.

Населението от 15 до 64-годишна възраст също бележи тенденция на намаляване. В началото на периода неговият дял представлява 79,2 на сто (5 282,8 хил.) в съвкупността на населението на 15 и повече години, а в края на периода е вече 77,8 на сто (5 121,8 хил.) в съвкупността на населението на 15 и повече години.

Налице е забавяне в спада на броя на населението в периода от 2005 г. до 2008 г., след което спадът е с 0,3 процентни пункта за 2009 г. спрямо 2008 г. Това показва, че в периода 2006 – 2008 г. все по-малко хора навлизат в групата на населението на 65 и повече години, а в края на изследвания период отново се наблюдава увеличаване на техният брой. Данните са показани в таблица 6.

таблица 6 Динамика на населението за периода 2005 – 2009 година

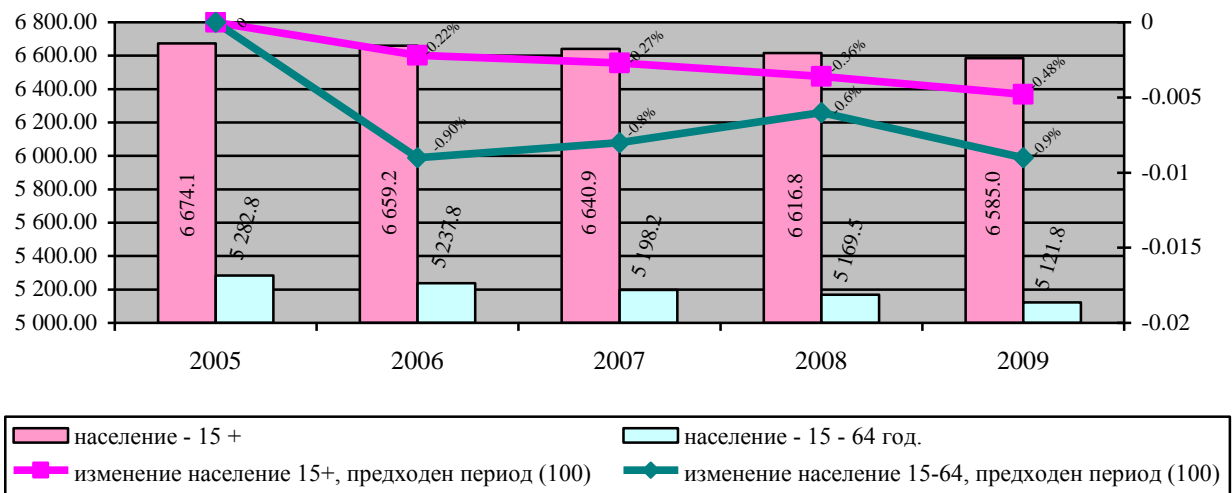
	2005	2006	2007	2008	2009
население					
население - 15 +	6 674,1	6 659,2	6 640,9	6 616,8	6 585,0
изменение, предх. период (100)		-0,22%	-0,27%	-0,36%	-0,48%
изменение, 2005 г.=100		-0,22%	-0,50%	-0,86%	-1,34%
население - 15 - 64 год.	5 282,8	5 237,8	5 198,2	5 169,5	5 121,8
относителен дял	79,2%	78,7%	78,3%	78,1%	77,8%
изменение, предх. период (100)		-0,9%	-0,8%	-0,6%	-0,9%
изменение, 2005 г. = 100		-0,9%	-1,6%	-2,1%	-3,0%

Източник: НСИ и собствени изчисления.

Промените на база предходен период в съвкупността на населението от 15 до 64-годишна възраст показват следното:

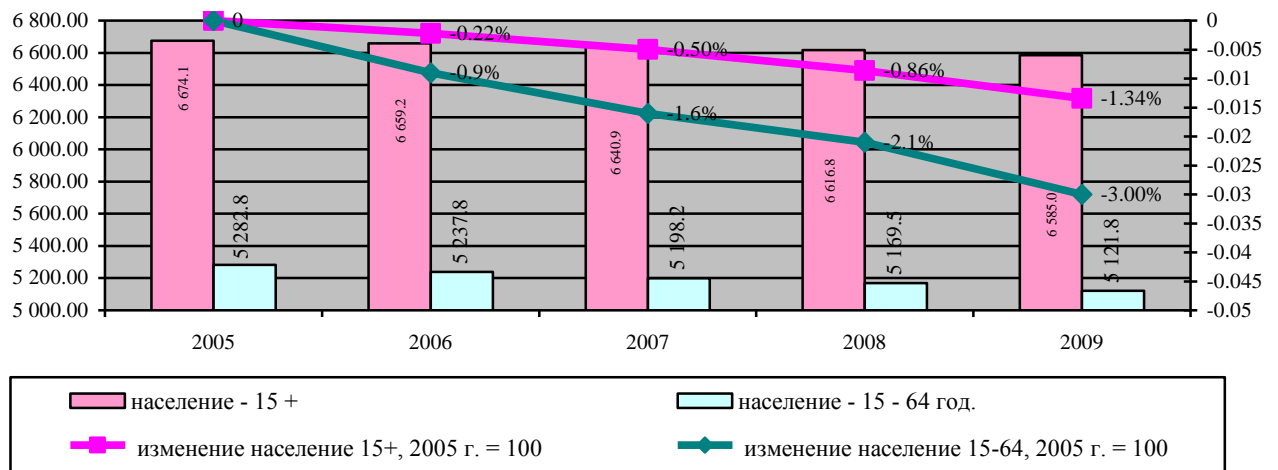
- ✓ в началото на изследвания период 2005–2006г. се наблюдава по-рязък темп на намаление на населението - -0,09 на сто (-45 хил.);
- ✓ в периода 2006 – 2008г. темпът на намаление се забавя и достига до 0,06 на сто, (-28,8 хил.) за 2008 г., което е и най-слабото намаление на броя на населението 15÷64 г.;
- ✓ в края на периода 2009г. отново се наблюдава усилване на темпът на намаление на населението с 0,3 процентни пункта /от -0,6 на сто на -0,9 на сто/.

фигура 21 Динамика на населението. Източник: НСИ и собствени изчисления.



- ✓ **Налице е трайна тенденция на застаряване на населението през този период.** За периода 2005–2009г. населението 15+ намалява с 89 хил. души (-1,34 на сто), населението на 15÷64 г. намалява почти два пъти повече – 161 000 души /3 на сто/ - фигура 22. Основната причина за по-бързото намаляване на населението от 15 до 64-годишна възраст спрямо населението на 15 и повече години е увеличаване на броя на хората, преминаващи в групата на населението на 65 и повече години.

фигура 22 Динамика на населението, 2005 = 100. Източник: НСИ и собствени изчисления.



През референтният период **при мъжете и при жените се наблюдава тенденция на намаление на техния брой, като намалението при мъжете е по-слабо от това при жените.** За периода мъжете намаляват с 2,8 на сто (-74,1 хил.) от 2,614,2 хил. на 2 540,1 хил. души, докато при жените то е с 3,3 на сто (-86,9 хил.) от 2 668,6 хил. на 2 581,7 хил. души.

Съотношението мъже/жени остава почти постоянно през периода. Делът на мъжете в населението 15÷64 г. е по-нисък от този на жените, но за периода той нараства с 0,1 процентни пункта от 49,5% на 49,6%, а този на жените намалява с 0,1 процентни пункта от 50,5% на 50,4%.

По възрастови групи в населението 15÷64 г. се наблюдават следните тенденции :

- при възрастовите групи 35÷44 г. и 55÷64 г. се наблюдава тенденция на нарастване през целият период. За групата на 35÷44 г. нарастването е с 6,1 на сто (66,6 хил.) от 1 101,3 хил. за 2005 г. на 1 168 хил. души за 2009 г., чийто относителен дял нараства с 1,96 процентни пункта от 20,8% на 22,8%. При групата на 55÷64 г. нарастването е по-слабо и е с 1,3 на сто (12,4 хил.) от 968,7хил. на 981,1 хил. души, чийто относителен дял нараства с 0,82 процентни пункта от 18,3% на 19,2%;
- при останалите възрастови групи се наблюдава тенденция на постоянен спад. Най-голям е той при групата на 25÷34-годишните, при които намалението е с 10,7 на сто (-110,1 хил.) - от 1 029,8 хил. на 919,7 хил. души, а относителният им дял намалява с 1,54 процентни пункта - от 19,5% на 18%.
- Следващата по намаление е групата 15÷24 г., в която намалението е с 7,6 на сто (-79,5 хил.) - от 1 048,5 хил. на 969 хил. души, а делът им намалява с 0,93 процентни пункта - от 19,8% на 18,9%.
- Незначително е намалението за 45÷54-годишните - 4,4 на сто (-50,4 хил.) от 1 134,5 хил. на 1084,1 хил. души.

4.1.2. РАБОТНА СИЛА

През разглеждания период се забелязва много слабо, но плавно нарастване на работната сила от 15 до 64 навършени години, като достига пик през 2008 г. Данните са показани в **Таблица 7.** Тази тенденция е обратна на тенденциите на намаление на населението от същата възрастова група.

Динамиката по години е следната:

- **за 2006 г.** работната сила от 15 до 64 навършени години нараства от 3 278,9 хил. за 2005 г. на 3 376,3 хил., като нарастването е с 2,97 на сто (97,4 хил.) на база предходен период, което е най-голямото нарастване на годишна база в рамките на референтният период;
- **За 2007 г.** нарастването е с 2,12 на сто (71,6 хил.) и достига 3 447,9 хил. души, като тук нарастването е с 0,85 процентни пункта по-малко спрямо това за 2006 г..
- **За 2008 г.** е достигната най-висока стойност от 3 504,7 хил. души, като увеличението е с 1,65 на сто (56,8 хил.) и е с 0,47 процентни пункта по малко от това за 2007 г. Налице е забавяне на темпа на нарастване на работната сила след 2006 г. на база преходен период.
- **За 2009 г.** спрямо 2008 г. работната сила от 15 до 64-годишна възраст намалява с 1,8 на сто (-63,2 хил.) на 3 441,5 хил.:

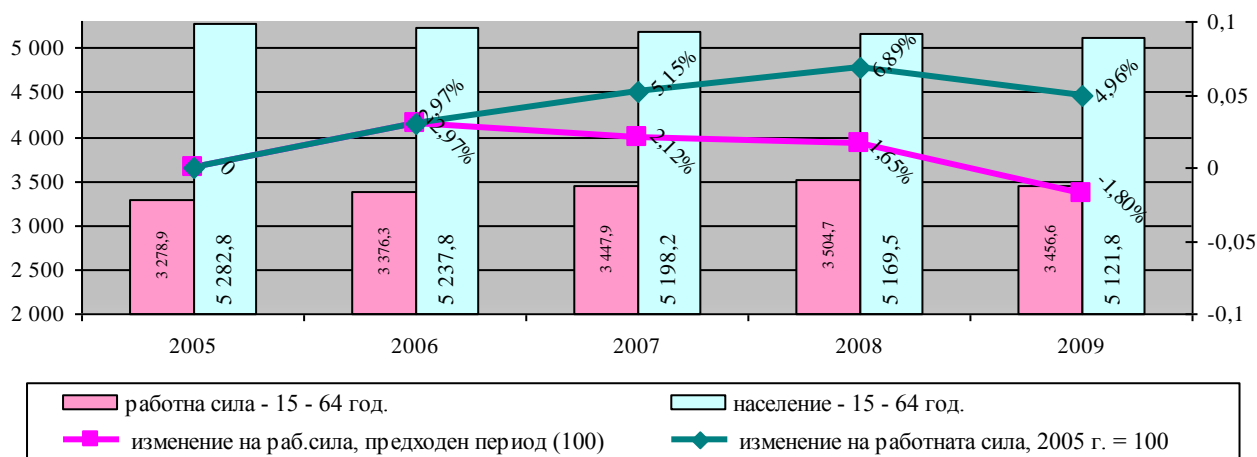
таблица 7 Средногодишен брой на работната сила 15 ÷ 64 навършени години

Работна сила	2005	2006	2007	2008	2009
работна сила 15+ г.	3 314,2	3 415,7	3 492,9	3 560,4	3 491,6
работна сила 15÷64 г., в т.ч.	3 278,9	3 376,3	3 447,9	3 504,7	3 441,5
дял в работната сила 15+ г.	98,9%	98,8%	98,7%	98,4%	98,6%
изменение, предх. период (100)		2,97%	2,12%	1,65%	-1,80%
изменение, 2005 г.=100		2,97%	5,15%	6,89%	4,96%
по пол					
мъже	1 750,1	1 781,7	1 820,3	1 858,8	1 828,0
относителен дял	53,4%	52,8%	52,8%	53,0%	53,1%
изменение, предх. период (100)		1.81%	2.17%	2.12%	-1.66%
изменение, 2005 г.=100		1.81%	4.01%	6.21%	4.45%
жени	1 528,8	1 594,6	1 627,6	1 645,9	1 613,5
относителен дял	46,6%	47,2%	47,2%	47,0%	46,9%

Източник: НСИ и собствени изчисления.

На фигура 23 е показана динамиката на работната сила от 15 до 64 навършени години. Тенденцията е на устойчив и равномерен ръст до 2008г. от 6,8 на сто и намаление за 2009г. – достигане на равнището на 2007г.

Фигура 23 Динамика на работната сила от 15 до 64 навършени години



Източник: НСИ и собствени изчисления.

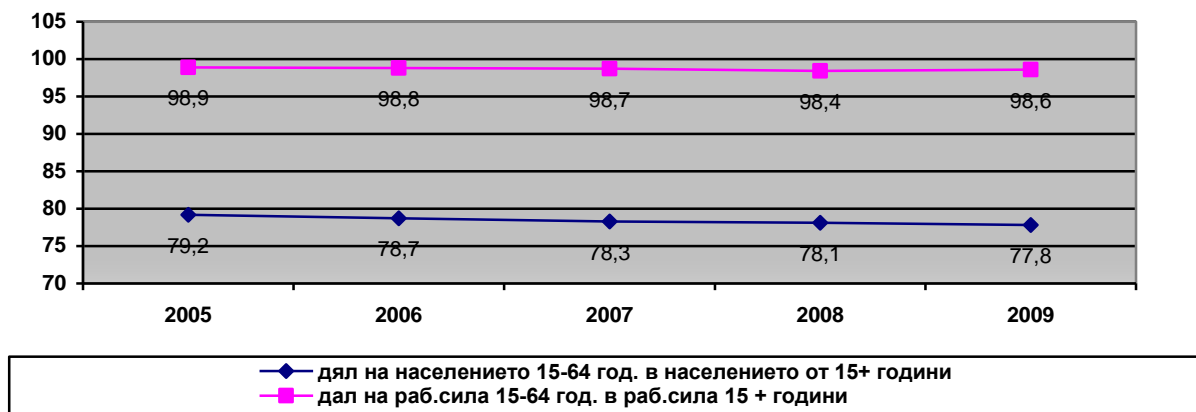
През разглежданият период, делът на работната сила от 15 до 64 навършени години в **свкупността на работната сила от 15 и повече години** намалява:

- ✓ равномерно с 0,1 процентни пункта до 98,7 на сто за 2007 г.,
- ✓ през 2008 година намалява по-рязко с 0,3 процентни пункта до 98,4 на сто, а
- ✓ за 2009 г. е налице нарастване на този дял с 0,2 процентни пункта до 98,6 на сто, както се вижда на фигура 24.

Намалението на дела на работната сила 15÷64 г. в работната сила на 15 и повече години до 2008 г. показва, че икономическата активност на хора на 65 и повече години нараства, т.е. привличането им на пазара на труда става при икономически подем. Нарастването за 2009 г. на дела на работната сила на 15÷64г. в работната сила 15+г. показва, че част от 64+ годишните излизат от пазара на труда в условията на криза и спад в икономиката.

Анализът на данните показва, че намалението за 2009 г. на годишна база на работната сила от 15 до 64-годишна възраст е по-голямо от намалението на населението от същата възрастова група почти 2 пъти. Разликата между тях представлява текущото икономически неактивното население (т.е. лицата, които не са заети нито безработни) се увеличават в условията на криза.

фигура 24 Относителен дял на работната сила и на населението



Източник: НСИ и собствени изчисления.

4.1.2.1. Структура на работната сила по пол.

Мъже.

През разглеждания период броят на мъжете нараства от 1 750,1 хил. на 1 828 хил., като броят на мъжете е бил най-голям за 2008 г., достигайки 1 858,8 хил. На **фигура 25** е показан средногодишният брой на работната сила по пол. В структурата на работната сила от 15 до 64 навършени години през разглеждания период делът на **мъжете** има тенденция на намаление.

Относителният дял на мъжете в работната сила от 15 до 64-годишна възраст намалява само с 0,26 процентни пункта за изследвания период от 53,4% на 53,1%.

Жени.

Броят на жените през периода 2005÷2009 г. нараства от 1 528,8 хил. на 1 623 хил., като за 2008 г. той достига най-висока стойност от 1 645,9 хил..

Съотношение мъже/жени

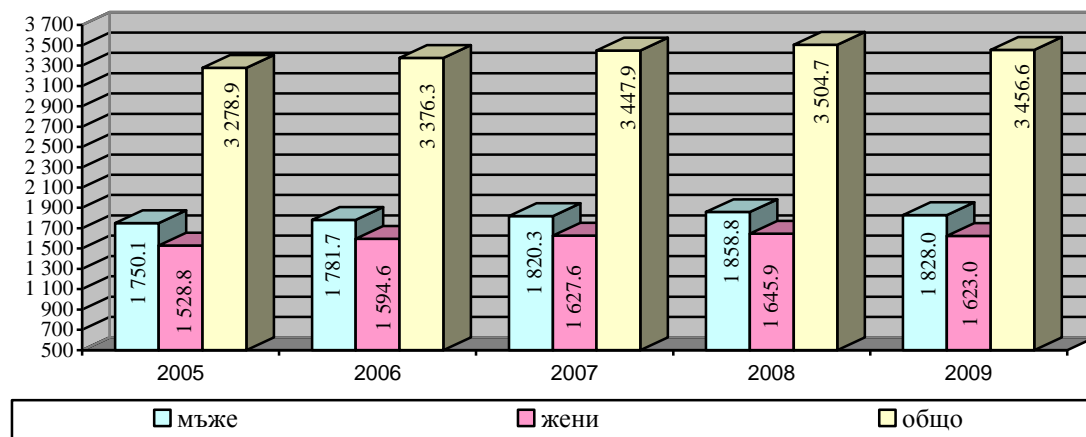
При населението от 15 до 64 навършени години съотношението мъже/жени остава почти постоянно. За 2005 и за 2006 г. е 49,5 на сто мъже и 50,5 на сто жени, а до края на изследвания период се запазва в съотношение е 49,6 на сто мъже и 50,4 на сто жени¹.

В съвкупността на работната сила от 15 до 64 навършени години съотношението между мъжете и жените е относително постоянно. Мъжете представляват 1 750,1 хил., чийто относителен дял е 53,37 на сто и 1 528,8 хил. жени с относителен дял – 46,63 на сто.

Делът на жените в структурата на работната сила нараства от 46,6 на сто в началото на периода на 46,9 на сто в края на изследвания период.

През целият наблюдаван период делът на мъжете към дела на жените в структурата на работната сила от 15 до 64 навършени години е по-висок и е, съответно: за 2005 г. – 53,4 на сто към 46,6 на сто; за 2006 г. – 52,8 на сто към 47,2 на сто; за 2007г. – 52,8 на сто към 47,2 на сто; за 2008 г. – 53 на сто към 47 на сто и за 2009 г. – 53,1 на сто към 46,9 на сто;

фигура 25. Средногодишен брой на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по пол



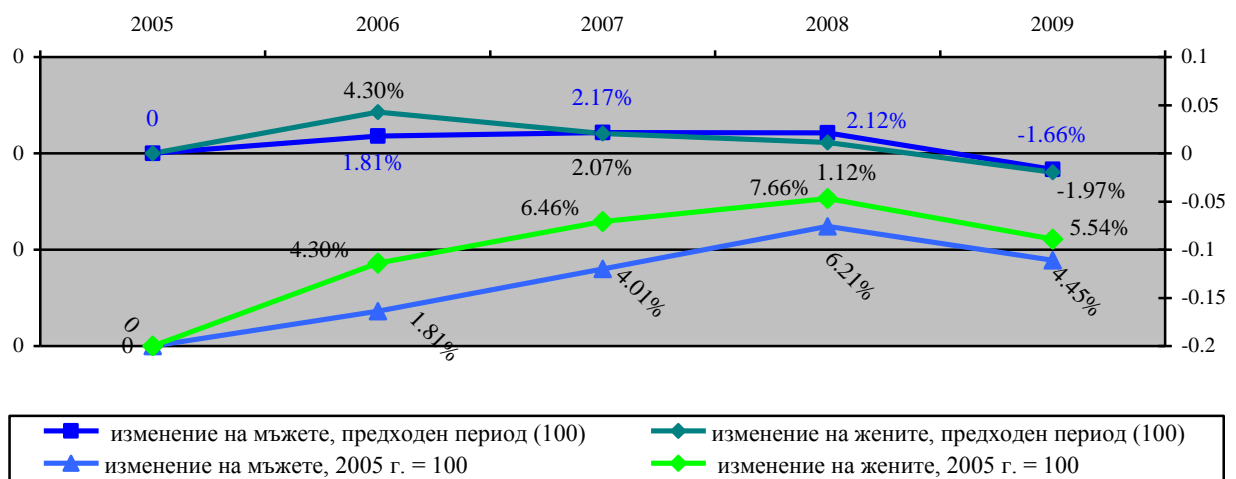
Източник: НСИ.

Темпът, с който нараства броят на жените до 2008 г. спрямо базовата 2005 г., е по-висок от темпа на нарастване на броя на мъжете през разглеждания период – **Фиг.26**. На същата фигура е показана динамиката в работната сила по пол на база предходен период.

В резултат на настъпилата световна финансова и икономическа криза, за 2009 г. **намалението при мъжете в структурата на работната сила е по-малко от това при жените**. Мъжете намаляват с 30,8 хил. (-1,66%) на годишна база, докато жените намаляват с 32,4 хил. (-1,97%). Разликата в относителните им дялове в структурата на работната сила нараства от 6,1% на 6,2%, което е с 0,1 п.п. в полза на мъжете. С развитието на кризата през 2009 г. се наблюдава задълбочаване на процеса на спад при мъжете и жените, като по абсолютна стойност намалението при мъжете е по-голямо от това при жените. За последните две тримесечия на 2009 г. спрямо съответното тримесечие на предходната 2008 г. броят на мъжете намалява по-бързо от този на жените, като за III-трим. с 44,4 хил. на сто (-2,36%), а жените с 35,2 хил. (-2,12%). За IV-трим. намалението е съответно с 46,7 хил. (-2,51%) до 1811,3 хил. мъже, а жените намаляват с 43,6 хил. (-2,68%) до 1584,8 хил. в края на годината. Поради по-ниският относителен дял на жените, процесите при тях са по-динамични и чувствителността им към промените е по-голямата.

Анализът показва, че в условията на икономическа кризата жените в работната сила са по-засегнати от мъжете, т.е. по-значима част от тях преминава към икономически неактивните жени. С развитието на кризата нараства и броят на мъжете, преминали към икономически неактивните лица.

фигура 26 Динамика на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по пол



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Сравнителен анализ на дела на мъже и жени по възрастови групи в структурата на работната сила.

При мъжете, както и при жените (фиг.27), през изследвания период с най-голям относителен дял са 35÷44-годишните. Техният брой и относителен дял нарастват:

- при мъжете - от 471,2 хил. (26,92%) за 2005 г. на 525,5 хил. (28,75%) за 2008 г., като нарастването е с 1,82 процентни пункта за периода;
- при жените - от 456,1 хил. (29,83%) на 496,4 хил. (30,77%), като нарастването е по слабо и е с 0,93 процентни пункта за периода.

Най-малък е броят и относителният дял на 15÷24-годишните и за двата пола:

- при мъжете техният брой за периода нараства от 165,3 хил. на 169,1 хил., но относителният им дял в структурата на мъжете спада с 0,2 процентни пункта от 9,45% за 2005 г. на 9,25% за 2008 г.
- при жените, както броят, така и относителният им дял намаляват от 126,6 хил. (8,28%) за 2005 г. на 117,2 хил. (7,26%).

Нарастване се наблюдава и при мъжете, и при жените от групата на 55÷64-годишните, чийто брой и дял също е нисък, като:

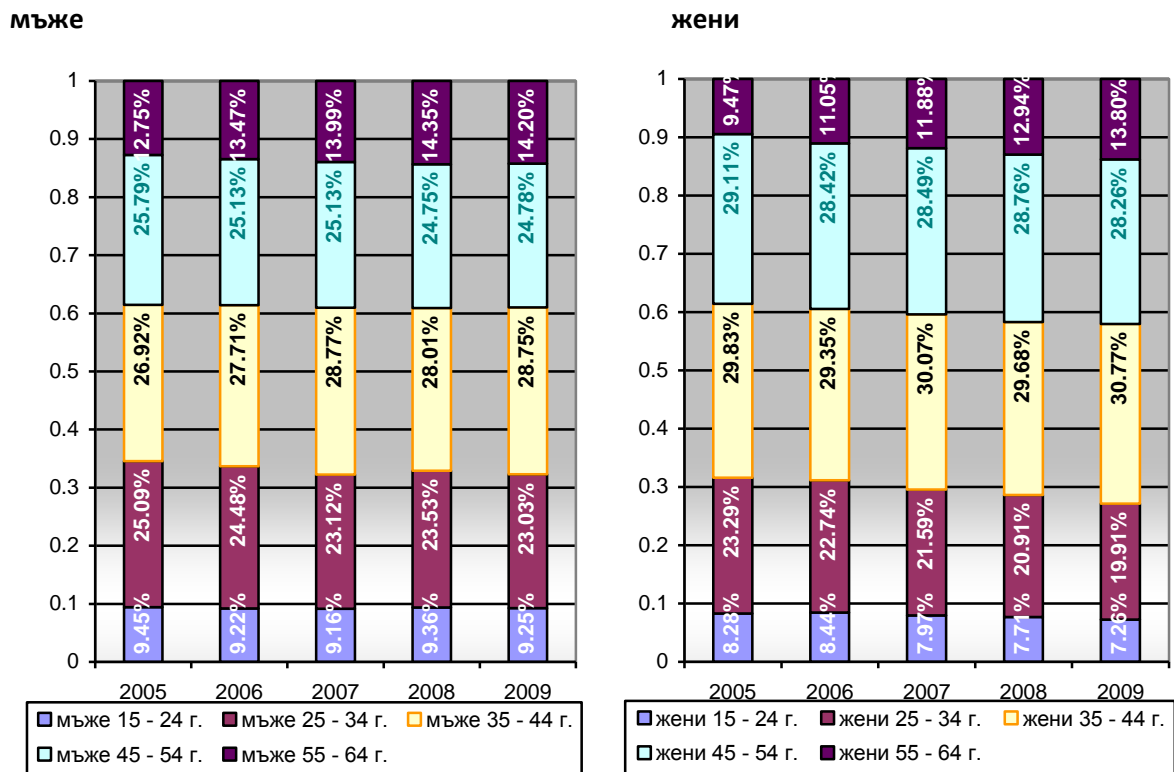
- при мъжете нарастването на дела им е от 223,1 хил. (12,75%) за 2005 г. на 259,6 хил. (14,2%);
- при жените нарастването на дела им е с 4,33 процентни пункта от 9,47% (144,9 хил.) на 13,8% (222,7 хил.). Това е най-голямото за периода нарастване между всички възрастови групи от двата пола.

При останалите възрастови групи и от двата пола се наблюдава **намаление** на дела им за изследвания период.

Най-голямо е намалението - както на дела, така и на броя, при мъжете и при жените от групата на 25÷34-годишните, което е:

- при мъжете от 439,2 хил. (25,09%) на 420,9 хил. (23,03%) за периода;
- при жените от 356,1 хил. (23,29%) на 321,3 хил. (19,91%), като това намаление на дела им с 3,38 п.п. е най-голямото между всички възрастови групи от двата пола.

фигура 27 Дял на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по пол и възраст



Източник: НСИ и собствени изчисления.

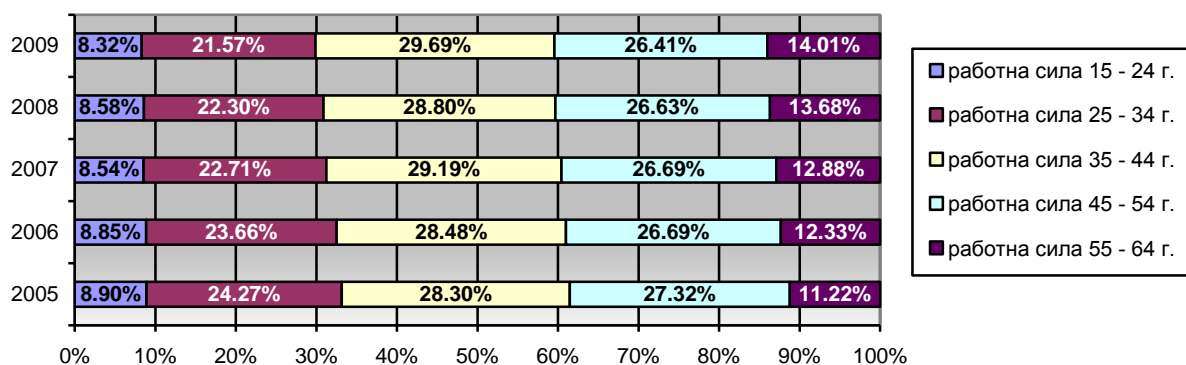
4.1.2.2. Структура на работната сила по възраст.

Численост на възрастовите групи

Данните показват, че в структурата на работната сила от 15 до 64-годишна възраст се забелязва следната устойчива тенденция за числеността на отделните групи (фигура 28):

- ✓ най-голям е делът на възрастовите групи от 35 до 44-годишна възраст, следвани от групата на 45 ÷ 54 навършени години. Двете групи обхващат повече от половината работна сила – 56,1 на сто от работната сила;
- ✓ работната сила на възраст от 25–34 години заема около една пета от заетите – 21,57 %;
- ✓ най-малък е делът на възрастовите групи от 15 до 24-годишна възраст /8,32 на сто / и от 55 до 64 навършени години / 14,01 на сто/;

фигура 28 Структура на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по възраст.



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Работната сила във възрастовата група **15 ÷ 24 нараства по абсолютна стойност** до 2008 г., когато достига най-високата си абсолютна стойност, но за целият период се наблюдава намаление при тях – **Таблица 8**. Техният дял, в съвкупността на работната сила, намалява за целия изследван период с 0,58 процентни пункта от 8,9 на сто (291,9 хил.) за 2005 г. на 8,32 на сто (286,2 хил.) за 2009 г., като за 2009 г. спрямо 2008 г. се наблюдава намаление не само в дела, но и в абсолютната им стойност

Работната сила във възрастовата група 55 ÷ 64 години през целия разглеждан период нараства устойчиво, както по абсолютна стойност, така и по относителен дял в общата съвкупност на работната сила – **Таблица 8**. При тази група за периода се наблюдава най-голямото нарастване на дела ѝ с 2,79 процентни пункта от 11,22 на сто (367,9 хил.) за 2005 г. на 14,01 на сто (482,3 хил.) за 2009 г.

Възрастовата група от 35 до 44 навършени години е с най-голям дял в съвкупността на работната сила 15 ÷ 64 навършени години - Фигура 21. Техният дял нараства за периода от 28,3 на сто за 2005 г. на 29,69 на сто в края на периода.

Възрастовата група на 45÷54-годишните е следващата голяма група. Техният дял през изследвания период намалява с 0,91 процентни пункта от 27,32 на сто до 26,41 на сто в края на периода, като по абсолютна стойност се наблюдава нарастване до 2008 г., достигайки до 933,4 хил. спрямо 895,7 хил. за 2005 г., а в края на изследвания период за 2009 г. работната сила от тази възрастова група намалява до 908,9 хил.

ТАБЛИЦА 8 СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА СИЛА ПО ВЪЗРАСТ. Източник: НСИ

	2005	2006	2007	2008	2009
работна сила 15+	3 314,2	3 415,7	3 492,9	3 560,4	3 491,6
работна сила 15-64 г.	3 278,9	3 376,3	3 447,9	3 504,7	3 441,5
по възраст					
работна сила 15-24	291,9	298,8	294,3	300,8	286,2
относителен дял	8,90%	8,85%	8,54%	8,58%	8,32%
изменение, предх. период (100)		2,36%	-1,51%	2,21%	-4,85%
изменение, 2005 г.=100		2,36%	0,82%	3,05%	-1,95%
работна сила 25-34	795,7	798,7	783,1	781,6	742,2
относителен дял	24,27%	23,66%	22,71%	22,30%	21,57%
изменение, предх. период (100)		0,38%	-1,95%	-0,19%	-5,04%
изменение, 2005 г.=100		0,38%	-1,58%	-1,77%	-6,72%
работна сила 35-44	927,8	961,7	1 006,3	1 009,3	1 021,8
относителен дял	28,30%	28,48%	29,19%	28,80%	29,69%
изменение, предх. период (100)		3,65%	4,64%	0,30%	1,24%
изменение, 2005 г.=100		3,65%	8,46%	8,78%	10,13%
работна сила 45-54	895,7	901,0	920,2	933,4	908,9
относителен дял	27,32%	26,69%	26,69%	26,63%	26,41%
изменение, предх. период (100)		0,59%	2,13%	1,43%	-2,62%

изменение, 2005 г.=100		0,59%	2,74%	4,21%	1,47%
работна сила 55-64	367,9	416,2	444,1	479,6	482,3
относителен дял	11,22%	12,33%	12,88%	13,68%	14,01%
изменение, предх. период (100)		13,13%	6,70%	7,99%	0,56%
изменение, 2005 г.=100		13,13%	20,71%	30,36%	31,10%

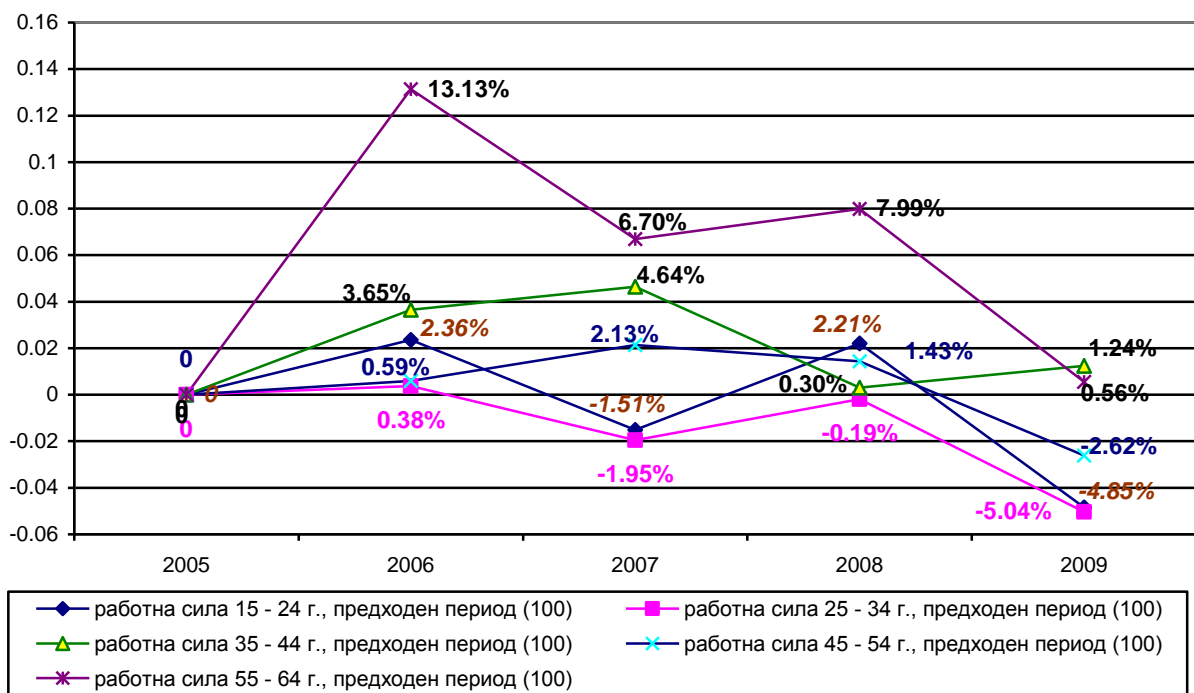
При възрастовата група на 25 ÷ 34-годишните се наблюдава устойчиво намаление на техния дял от 24,27 на сто (795,5 хил.) за 2005 г. на 21,57 на сто (742,2 хил.) за 2009 г. Тази възрастова група достига най-високата си абсолютна стойност за 2006 г., след което непрекъснато спада до края на периода. Причините за това могат да се дължат, както на външната миграция, така и на естествения прираст и на преминаването им в групата на неактивните лица.

Последствията от икономическата криза от 2008г. върху на работната сила по възрастови групи през 2009г. може да се проследи от фигура 29.

Общите тенденции са следните:

- намаляване на броя на работната сила, като правило в младите възрастови групи - групата 25÷34 намалява с 39 400, тази на 15÷24 години – с 14 600 души. Двете групи имат общо намаление от около 10 на сто;
- намалява съставът и на групата 45÷54 години с 2,63 на сто - 24 500 души. Това е групата на работна сила с висок относителен дял;
- увеличение има възрастовата група на 35 ÷ 44-годишните с 12 500 души – 1,24 на сто;
- възрастовите групи на 35 ÷ 44-годишните и на 54 ÷ 65-годишните запазват своя потенциал за нарастване.

фигура 29 Динамика на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по възраст

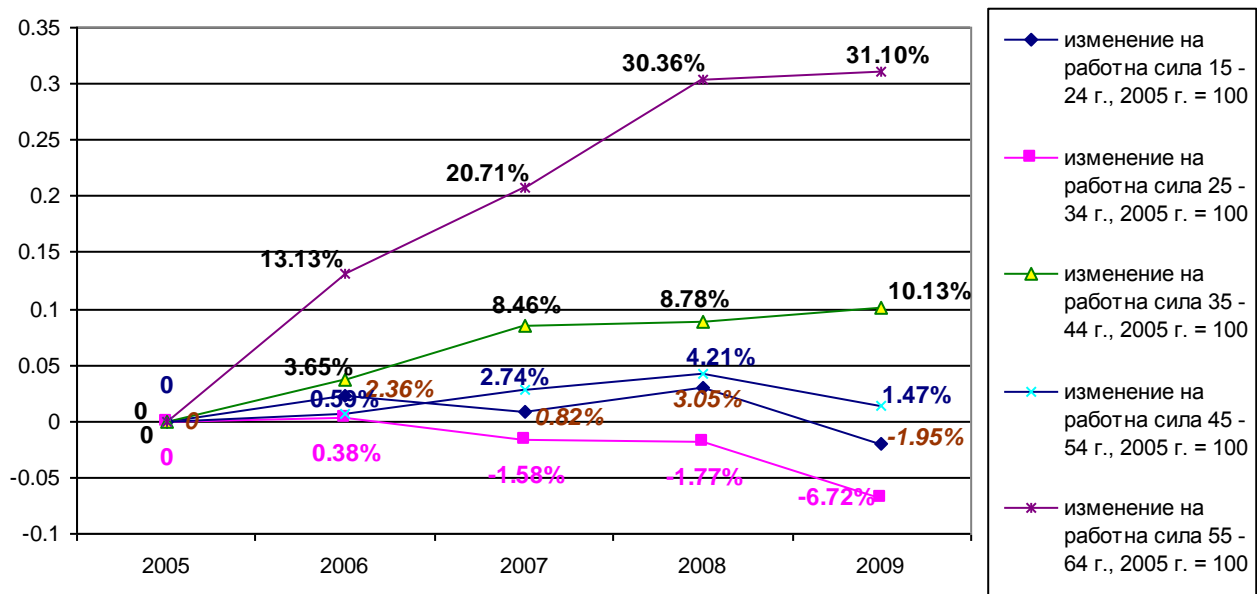


Източник: НСИ и собствени изчисления.

Динамиката в изменението на работната сила по възраст **за целия период** е показано на фигура 30. От предоставените данни могат да се направят следните изводи:

- ✓ наблюдава се абсолютно увеличение на работната сила във възрастовите групи 55 ÷ 64 години и 35 ÷ 44 години, като за възрастовата група 55 ÷ 64 години това увеличение е 31.1 на сто;
- ✓ възрастовите групи 45 ÷ 54 и 15 ÷ 24 години с леки изменения запазват числеността си на равнището на 2005г.;
- ✓ най-засегнатата група е 25÷34 години, която има намаление на числеността с около 53 000 души или 6,72 на сто спрямо 2005г.

фигура 30 Динамика на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по възраст, 2005 г. = 100



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Със задълбочаването на кризата през 2009 г., по тримесечия, при всички възрастови групи, дори и в групата на 35÷44-годишните, се наблюдава спад, с изключение на групата на 55÷64-годишните, като за третото и четвъртото тримесечие на 2009 г. спрямо съответното тримесечие на предходната година намалението по групи е:

- групата на 15÷24-годишните – за III трим. с 18 800 души (-6,06%) и за IV трим. с 24 000 души (-8,09 на сто) до 272,7 хил. с относителен дял 8 на сто;
- групата на 25÷34-годишните – за III трим. с 26 200 души (-3,39%) и за IV трим. с 20 600 души (-2,74 на сто) до 731,6 хил. с относителен дял 21,5 на сто;
- групата на 35÷44-годишните – за III трим. с 13 600 души (-1,33%) и за IV трим. с 17 900 души (-1,73 на сто) до 1018,2 хил. с относителен дял 30 на сто;
- групата на 45÷54-годишните – за III трим. с 18 500 души (-1,95%) и за IV трим. с 27 900 души (-3,01 на сто) до 898,2 хил. с относителен дял 26,4 на сто;
- За групата на 55÷64-годишните се наблюдава затихване на нарастване им по тримесечия на 2009 г., като: за I-трим. нарастването е с 8 800 души (1,88 на сто); за II-трим. то е с 4 500 души (0,93 на сто); за III-трим. има намаление с 2500 души (-0,51 на сто) и за IV-трим. незначително нарастване с 100 души (0,02 на сто) до 475,4 хил. с относителен дял 14 на сто в съвкупността на работната сила

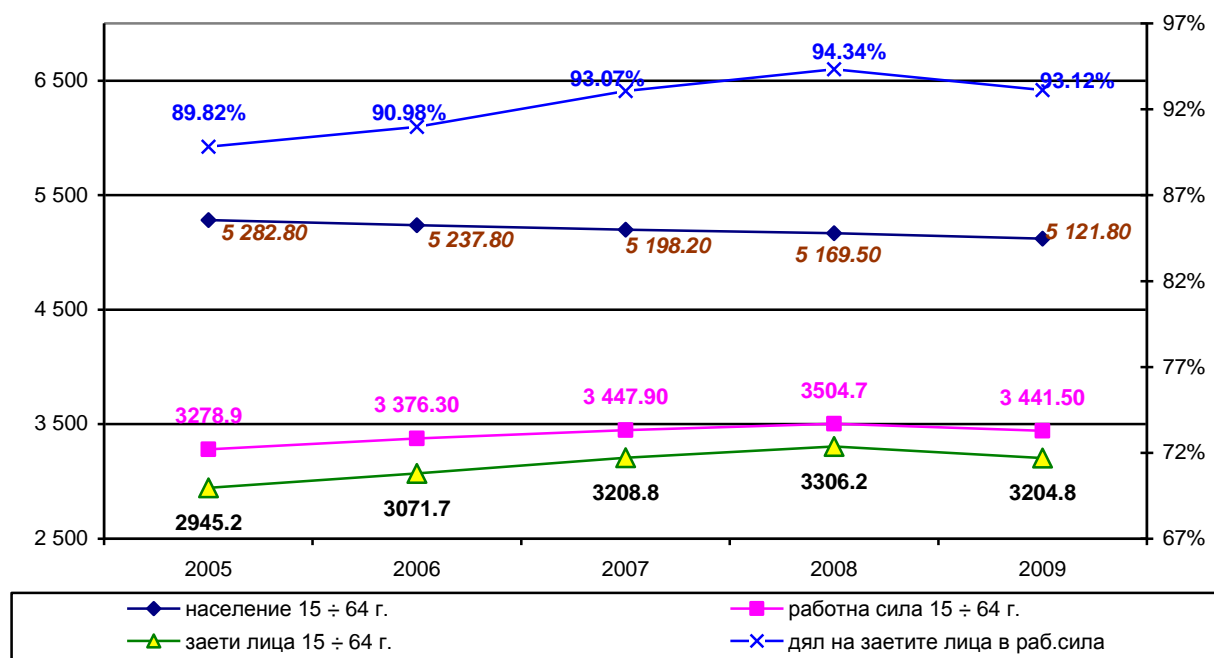
4.2. ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА ОТ 15 ДО 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ.

4.2.1. ОБЩ ПРЕГЛЕД

Заетите лица от 15 до 64 навършени години през разглеждания период са преобладаващата част в общата съвкупност на работната сила на същата възраст. Делът им за 2005 г. е 89,82 на сто (2 945,2 хил.) и постепенно нараства до 2008 г., достигайки до 94,34 на сто (3 306,2 хил.). За 2009 г. спрямо 2008 г. се наблюдава намаление на дела на заетите лица с 1,21 процентни пункта до 93,12 на сто (3204,8 хил), както се вижда на Фиг. 31.

Спрямо базовата 2005 г. тенденциите в изменението на заетите лица от 15 до 64 навършени години са подобни на тенденциите, които се наблюдават при работната сила от същата възрастова група. Нарастването на дела на заетите лица до 2008 г. в съвкупността на работната сила показва, че делът на безработните лица спада за същия период, а за 2009 г. делът на заетите лица спада, което води до нарастване на този на безработните лица.

фигура 31 Население, работна сила, заети лица на 15 ÷ 64 години и дял на заетите лица 15 ÷ 64 години, в съвкупността на работната сила на същата възраст.

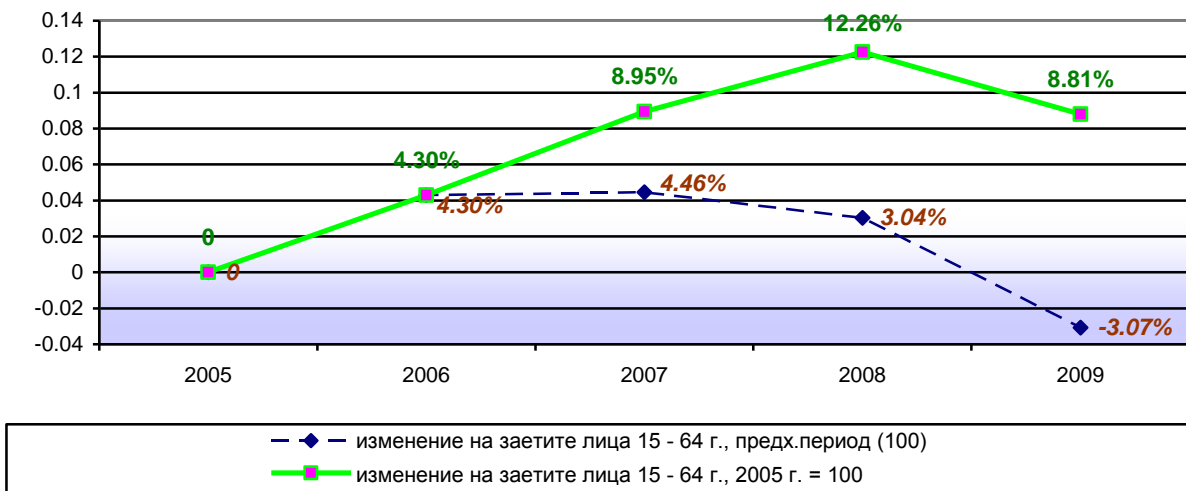


Източник: НСИ и собствени изчисления.

Промените в заетите лица от 15 до 64 навършени години са показани на **Фиг.32**. Данните показват, че:

- ✓ темпът на нарастване на заетите лица за периода е по-голям от този на работната сила. Нарастването им е с 8,81 % (259,6 хил.) спрямо 4,96 % (162,6 хил.) за работната сила.
- ✓ **до 2007 г.** нарастването на заетите лица на база предходен период е приблизително с еднакви темпове – 4,30 на сто (126,5 хил.) за 2006 г. и с 4,46 на сто (137,1 хил.) за 2007 г., след което темпът на нарастване се забавя, като за **2008 г.** нарастването е само с 3,04 на сто (97,42 хил.);
- ✓ за **2009 г.** спрямо 2008 г. се отчита **намаление** на заетите лица с 3,07 на сто (-101,4 хил.). То е по-голямо от това на работната сила, което е само 1,8 на сто (63,2 хил.).

Фигура 32 Динамика на зетите лица 15 ÷ 64 навършени години

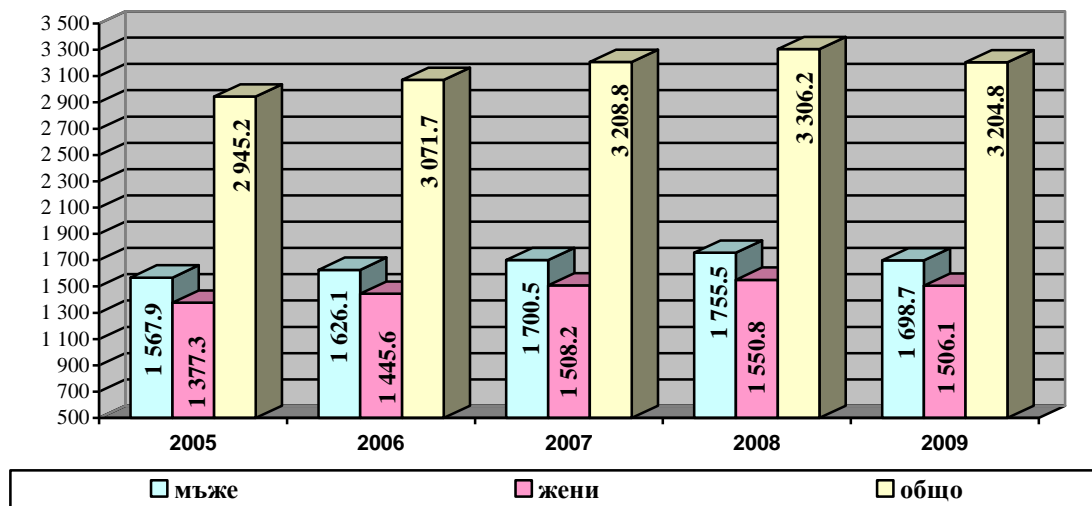


Източник: НСИ и собствени изчисления.

СТРУКТУРА ПО ПОЛ

Структурата на зетите лица от 15 до 64 навършени години по пол през разглеждания период е показана на фигура 33. Както при мъжете, така и при жените се наблюдава нарастване на техния брой през разглеждания период, като най-висока стойност на годишна база е достигната за 2008 г. – 1 755,5 хил. (53,1%) мъже и 1 550,8 хил. (46,9%) жени.

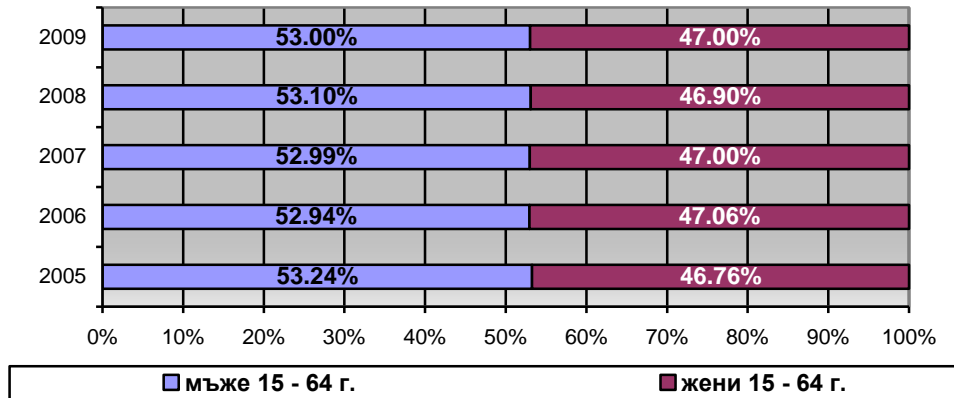
Фигура 33 Структура на зетите лица 15 ÷ 64 навършени години по пол



Източник: НСИ.

В общата съвкупност на зетите лица от 15 до 64 навършени години **делът на мъжете и този на жените се променя в много тесни граници** – само с 0,24 процентни пункта, като за периода делът на **мъжете** намалява от 53,24 на сто (1 567,9 хил.) за 2005 г. на 53 на сто (1 698,7 хил.), а при **жените** той нараства от 46,76 на сто (1 377,8 хил.) на 47 на сто (1 506,1 хил.) в края на периода, както е видно и на фиг.34.

фигура 34 Дял на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години по пол

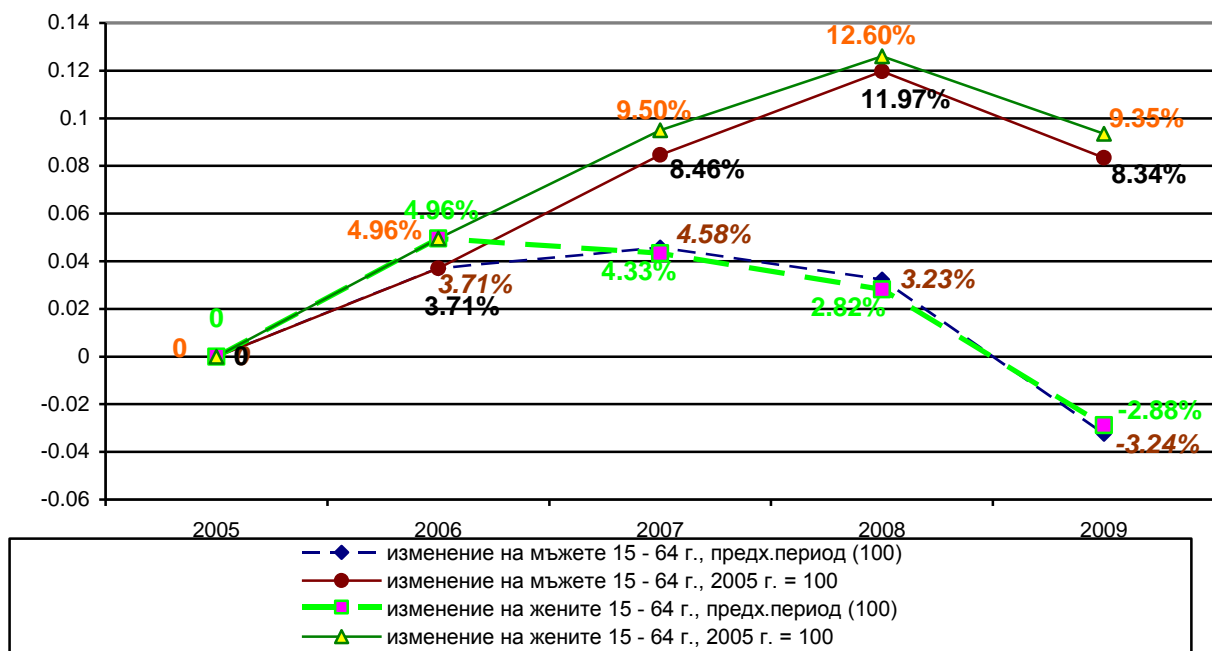


Източник: НСИ и собствени изчисления.

Промените при заетите лица от 15 до 64 навършени години по пол са показани на Фиг. 35, като:

- за периодът до 2008 г. нарастването при мъжете е по-малко спрямо това на жените с 0,63 процентни пункта. При мъжете то е с 11,97 на сто (187,6 хил.), а при жените е с 12,6 на сто (173,5 хил.);
- за 2009 г. на база предходната 2008 г. под въздействие на кризата се наблюдава тенденция на намаление на заетите и от двата пола, като намалението при жените е с 0,35 процентни пункта по-слабо от това при мъжете. Намалението при жените е с 2,88 на сто (-44,7 хил.), спадайки до 1 506,1 хил. жени, а при мъжете – с 3,24 на сто (-56,8 хил.), спадайки до 1 698,7 хил. мъже.

фигура 35 Динамика на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години по пол



Източник: НСИ и собствени изчисления.

4.2.2. СТРУКТУРА ПО ВЪЗРАСТ

Структурата на заетите лица от 15 до 64 навършени години по възраст е аналогична на структурата на работната сила от същата възрастова група и е показана в следващата таблица 9.

таблица 9 Структура на заетите лица по възраст

	2005	2006	2007	2008	2009
работна сила 15÷64 г.	3 278,9	3 376,3	3 447,9	3 504,7	3 441,5
заети лица 15÷64 г.	2 945.2	3 071.7	3 208.8	3 306.2	3204.8
по възраст					
15-24г.		240.5	249.8	262.6	240.0
относителен дял	7.70%	7.83%	7.78%	7.94%	7.49%
изменение, предх. период (100)		6.09%	3.87%	5.12%	-8.61%
изменение, 2005 г.=100		6.09%	10.19%	15.84%	5.87%
25-34г.	714.9	724.9	730.7	737.3	691.0
относителен дял	24.27%	23.60%	22.77%	22.30%	21.56%
изменение, предх. период (100)		1.40%	0.80%	0.90%	-6.28%
изменение, 2005 г.=100		1.40%	2.21%	3.13%	-3.34%
35-44г.	849.6	889.9	948.5	965.9	965.2
относителен дял	28.85%	28.97%	29.56%	29.21%	30.12%
изменение, предх. период (100)		4.74%	6.59%	1.83%	-0.07%
изменение, 2005 г.=100		4.74%	11.64%	13.69%	13.61%
45-54г.	818.0	833.0	865.9	887.4	856.6
относителен дял	27.77%	27.12%	26.99%	26.84%	26.73%
изменение, предх. период (100)		1.83%	3.95%	2.48%	-3.47%
изменение, 2005 г.=100		1.83%	5.86%	8.48%	4.72%
55-64г.	336.1	383.5	413.8	453.1	452.0
относителен дял	11.41%	12.48%	12.90%	13.70%	14.10%
изменение, предх. период (100)		14.10%	7.90%	9.50%	-0.24%
изменение, 2005 г.=100		14.10%	23.12%	34.81%	34.48%

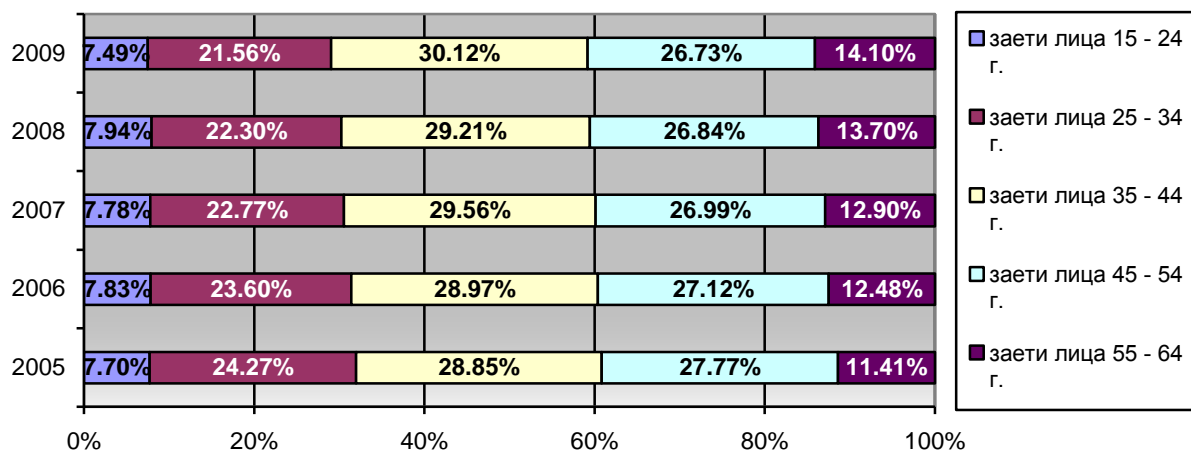
През целия изследван период в структурата на заетите лица от 15 до 64 навършени години от Фиг. 36 се забелязва следното:

- най-голяма е възрастовата група 35 ÷ 44-годишните, чийто брой и относителен дял нарастват за периода. Нарастването на дела им е с 1,27 процентни пункта от 28,85 на сто (849,6 хил.) за 2005 г. на 30,12 на сто (965,2 хил.) за 2009 г.;
- следващата по големина група е тази 45 ÷ 54-годишните. При тях се наблюдава нарастване на броя им за периода, но делът им в структурата на заетите лица

намалява с 1,05 процентни пункта от 27,77 на сто (818 хил.) на 26,73 на сто (856,6 хил.) в края на периода;

- общият дял на двете групи – 35÷44 г. и 45÷54 г., за периода е над 56% в структурата на заетите лица и нараства от 56,62 на сто за 2005 г. на 56,93 на сто за 2009 г.;
- с най-малък дял са лицата от възрастовата група 15 ÷ 24 години и тези от възрастовата група 55 ÷ 64 години. За групата на 15÷24-годишните намалението на дела им е с 0,21 процентни пункта от 7,7 на сто (226,7 хил.) на 7,49 на сто (240 хил.) в края на периода. Това е най-слабото намаление на дял в структурата на заетите лица, макар че броят им нараства.
- групата на 55÷64-годишните за периода нараства по брой и относителен дял. Нарастването на дала им е с 2,69 процентни пункта от 11,41 на сто (336,1 хил.) на 14,1 на сто (452 хил.) в края на периода. Това нарастване е най-голямото от всички нараствания в съвкупността на заетите лица, което е и най-голямото нарастване.
- групата на 25÷34-годишните намалява по брой и относителен дял. Намалението на дела им е с 2,71 процентни пункта от 24,27 на сто (714,9 хил.) на 21,56 на сто (691 хил.) в края на периода. Това намаление е най-голямото между намаленията на дяловете на другите възрастови групи на заетите лица.

ФИГУРА 36 СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА 15 ÷ 64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ ПО ВЪЗРАСТ



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Основните тенденции, настъпили при различните възрастови групи на заетите лица за периода спрямо базовата 2005 г., са показани на фигура 37., като:

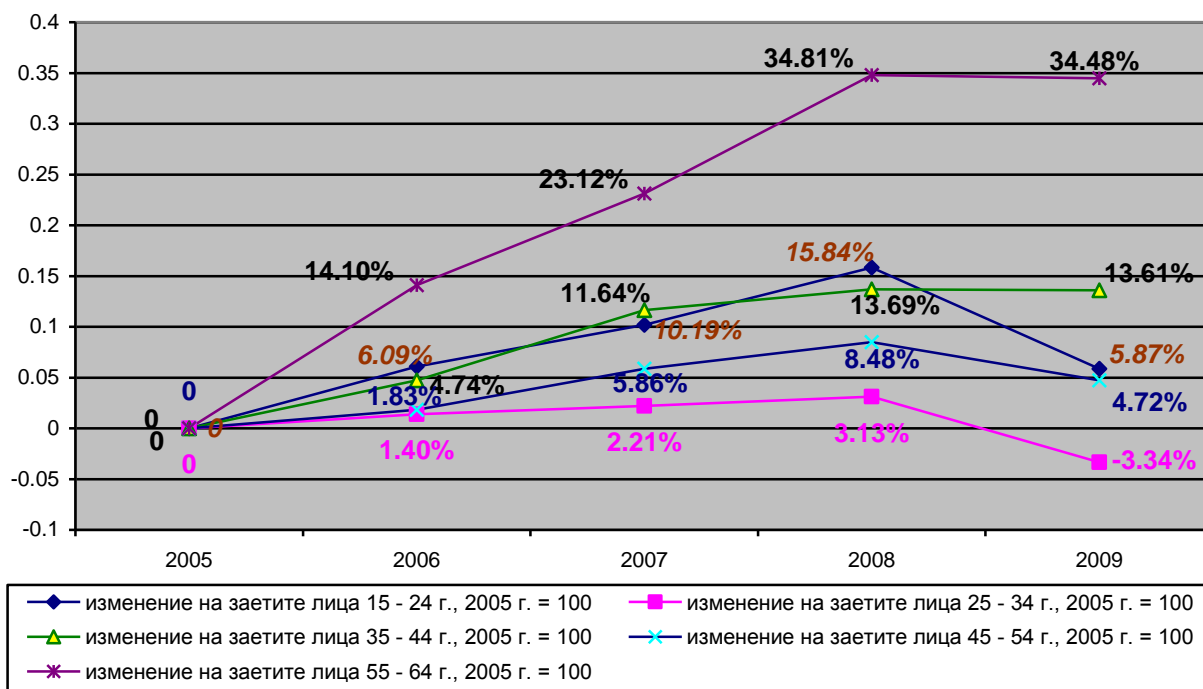
1) при всички възрастови групи за периода се наблюдава положителна тенденция на нарастване. Изключение прави само групата на **25÷34 годишните**, при които се установява намаление с 3,34 на сто (-23,9 хил.) за периода, но до 2008 г. и при тях се наблюдава нарастване само с 3,13 на сто (22,4 хил.), като този темп е най-ниският.

2) за групата на **55÷64-годишните** нарастването за периода е най-голямо – с 34,48 на сто (115,9 хил.), а най-малката група на **15÷24 г.** нараства само с 13,3 хил. предствялващо 5,87%.

3) за най-голямата възрастовата група на **35 ÷ 44 г.** нарастването на заетите лица по абсолютна стойност се оказва почти равно на това при групата 55 ÷ 64 г. То е с 116,3 хил.,

представляващо 13,69 %, а за групата **45÷54 г.** (втората по относителен дял в структурата на заетите) е само с 38,6 хил. (4,72 %).

фигура 37 Динамика на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст, 2005 г. = 100



Източник: НСИ и собствени изчисления.

таблица 10 Структура на заетите лица по възраст и пол

	2005	2006	2007	2008	2009
Заети лица 15-64 г., в т.ч.	2 945,2	3 071,7	3 208,8	3 306,2	3 204,8
мъже - общо	1 567,9	1 626,1	1 700,5	1 755,5	1 698,7
жени - общо	1 377,3	1 445,6	1 508,2	1 550,8	1 506,1
15-24, в т.ч.	226,7	240,5	249,8	262,6	240,0
мъже	126,8	133,2	140,8	150,1	139,0
относителен дял	55,93%	55,40%	56,36%	57,16%	57,93%
жени	99,9	107,3	109,0	112,5	101,0
относителен дял	44,07%	44,60%	43,64%	42,84%	42,07%
25-34, в т.ч.	714,9	724,9	730,7	737,3	691,0
мъже	396,3	398,5	403,1	411,8	392,8
относителен дял	55,43%	54,97%	55,17%	55,85%	56,84%
жени	318,6	326,5	327,6	325,5	298,3
относителен дял	44,57%	45,04%	44,84%	44,15%	43,16%
35-44, в т.ч.	849,6	889,9	948,5	965,9	965,2
мъже	431,6	458,1	489,0	501,2	495,8
относителен дял	50,80%	51,47%	51,55%	51,88%	51,37%
жени	418,0	431,9	459,5	464,7	469,4
относителен дял	49,20%	48,53%	48,45%	48,11%	48,63%

	2005	2006	2007	2008	2009
45-54, в т.ч.	818,0	833,0	865,9	887,4	856,6
мъже	410,1	414,6	432,8	439,2	426,6
относителен дял	50,13%	49,77%	49,98%	49,49%	49,80%
жени	407,9	418,4	433,1	448,2	430,0
относителен дял	49,87%	50,23%	50,02%	50,51%	50,20%
55-64, в т.ч.	336,1	383,5	413,8	453,1	452,0
мъже	203,2	221,8	234,9	253,3	244,5
относителен дял	60,46%	57,84%	56,75%	55,90%	54,08%
жени	132,9	161,7	179,0	199,9	207,5
относителен дял	39,54%	42,16%	43,25%	44,10%	45,92%

Източник: НСИ и собствени изчисления.

За целия изследван период в структурата на възрастовите групи на заетите се наблюдава следното:

- **делът на мъжете се запазва по-висок от този на жените**, като изключение прави възрастовата група на 45÷54-годишните, при която в края на периода делът на мъжете пада под този на жените в структурата на тази група на заетите.
- за заетите от групата на **15 ÷ 24 г.** делът на мъжете нараства, а този на жените спада с 1,99 процентни пункта за периода. Разликата между тях за периода се увеличава в полза на мъжете. В началото тя е 11,87 процентни пункта /55,93 на сто мъже и 44,07 на сто жени/, а в края на периода е се увеличава и вече е 15,84 процентни пункта /57,93 на сто мъже и 42,07 на сто жени/.
- за заетите от групата на **25 ÷ 34 г.**, делът на мъжете нараства, а този на жените спада с 1,41 процентни пункта за периода, като разликата между тях нараства. За 2005 г. тя е с 10,87 процентни пункта, а в края на периода е вече 13,68 процентни пункта в полза на мъжете (56,84 на сто мъже спрямо 43,16 на сто жени)
- за заетите от групата на **35 ÷ 44 г.** делът на мъжете и този на жените са в много близки граници, като разликата между тях в началото на периода разликата е само с 1,6 процентни пункта и нараства за периода до 2,74 процентни пункта в полза на мъжете (51,37 на сто мъже спрямо 48,63 на сто жени).
- за заетите от групата на **45 ÷ 54 г.** делът на мъжете и този на жените са почти равни, като само при тях се наблюдава **обратно съотношение между мъжете и жените в края на периода**. Разликата в дяловете им в края на периода се намалява, като делът на жените е по-голям от този на мъжете само с 0,39 процентни пункта (49,80 на сто мъже спрямо 50,20 на сто жени).
- За заетите от групата на **55 ÷ 64 г.** се наблюдава **най-голям дял на мъжете спрямо този на жените**, като и тук за периода се наблюдава намаление в разликата между дяловете им. В края на периода разликата е вече само 8,17 процентни пункта в полза на мъжете (54,08 на сто мъже спрямо 45,91 на сто жени) при 20,92 процентни пункта в началото (60,46 на сто мъже спрямо 39,54 на сто жени).

Под влияние на световната криза се очертават следните тенденции в различните възрастови групи в структурата на заетите лица:

- ✓ най-засегнати се оказват заетите лица от възрастовата група 25÷34 навършени години, при които се наблюдава отрицателен ръст за целият период, а за 2009 г. спрямо предходната 2008 г. намалението им е с 6,28 на сто (-46,3 хил.), което е и най-голямото намаление по абсолютна стойност сред групите заети лица;
- ✓ мъжете и жените в групата на 25-34-годишните се оказват най-засегнати в сравнение с мъжете и жените в останалите възрастови групи. Делът на мъжете в групата на мъжете намалява с 2,15 процентни пункта от 25,28 на сто на 23,12 на сто, а този на жените – с 3,33 процентни пункта от 23,13 на сто на 19,80 на сто в групата на жените.
- ✓ най-малък се оказва спадът в заетите от групата 35÷44-годишните, като за 2009 г. спрямо 2008 г. намалението им е пренебрежимо малко – едва с 0,07 на сто (-0,7 хил.), а при заетите от група 55÷64 г. намалението е с 0,24 % (- 1,1 хил.).
- ✓ мъжете и жените от възрастовите групи на 35-44г. и на 55-64 г. се оказват най-слабо засегнати в съответната съвкупност на мъжете и на жените.

4.2.3. ЗАЕТИ ЛИЦА СПОРЕД СТАТУСА В ЗАЕТОСТТА

4.2.3.1. Според статуса в заетостта

Според статуса в заетостта заетите лица се класифицират в следните групи:

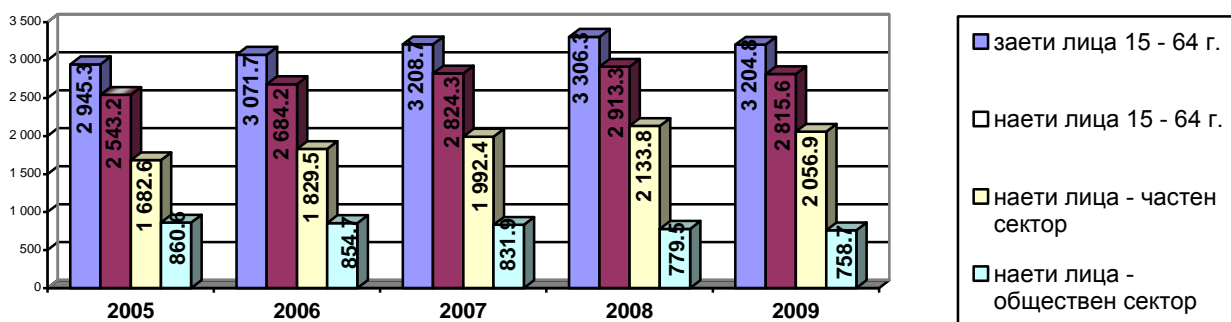
- работодатели;
- самостоятелно заети лица;
- наети лица;
- неплатени семейни работници.

За целите на проекта особен интерес представляват наетите лица от 15 до 64 навършени години.

Обща численост на наетите лица.

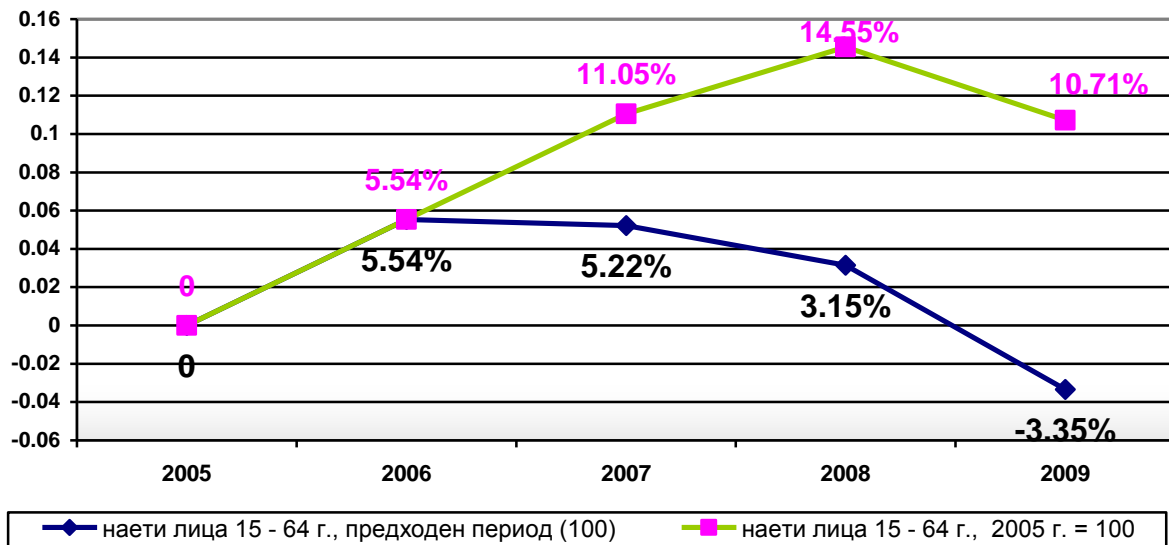
Броят и относителният дял на наетите лица през целия изследван период остава най-голям в общата съвкупност на заетите лица от 15 до 64 навършени години. Техният дял трайно нараства до 2008 г. от 86,35 на сто - 2 543,2 хил. души за 2005 г. на 88,11 на сто 2 913,3 хил. за 2008 г. През 2009 г. техният брой и относителен дял намалява и достига до 87,86 на сто. През периода числеността на наетите лица се е увеличила с 272 хиляди и за 2009г. е 2 815,6 хил. души. На фигура 38 са показани заетите и наетите лица на възраст от 15 ÷ 64 навършени години в частния и обществен сектор.

фигура 38 Наети лица 15 ÷ 64 навършени години. Източник НСИ



Измененията, които настъпват по години със заетите и наетите лица от 15 до 64 навършени години, са показани на **фигура 39**.

фигура 39 Динамика на наети лица 15 ÷ 64 навършени години



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Наети лица по видове договори.

1. **Наети лица по трудови и служебни правоотношения.** Това е най-голямата група, която заема повече от 95 на сто от наетите лица. През целия изследван период се наблюдава тенденция на нарастване на техния дял – за 2005 г. е 94,67 на сто (2 407,7 хил.), за 2006 г. е 95,67 на сто (2 568 хил.), за 2007 г. е 96,26 на сто (2 718,8 хил.), за 2008 г. е 96,38 на сто (2 807,7 хил.) и за 2009 г. е 96,63 на сто (2 720,7 хил.). В края на периода - 2009 г., наетите лица намаляват по абсолютна стойност спрямо 2008 г.

2. **Наетите лица по граждански договори** заемат около 1,2 до 1,3 на сто от наетите лица. Динамиката по години показва, че има трайна тенденция на нарастване техния брой и дял до края на изследвания период: през 2005 г. са работили 1,25 на сто (31,7 хил.), 2006 г. са 1,06 на сто (28,5 хил.), за 2007 г. са 1,26 на сто (35,6 хил.), за 2008 г. са 1,31 на сто (38,1 хил.) и за 2009 г. са 1,34 на сто (37,6 хил.). Най-голямо е увеличението за 2007 г. с 0,20 процентни пункта спрямо 2006 г.

3. **Делът на наетите лица от 15 до 64 навършени години,** които работят без договор е около два пъти по-голям от тези по граждански договори. Наблюдава се трайна тенденция за постоянно намаляване на техния брой и дял, както следва: за 2005 г. е 3,62 на сто (92,1 хил.), за 2006 г. е 2,93 на сто (78,7 хил.), за 2007 г. е 2,47 на сто (69,9 хил.), за 2008 г. е 2,32 на сто (65,7 хил.) и за 2009 г. е 2,04 на сто (57,4 хил.). **Може да се отчете, че за изследвания период се наблюдава реално намаление на наетите лица, които работят без договор.**

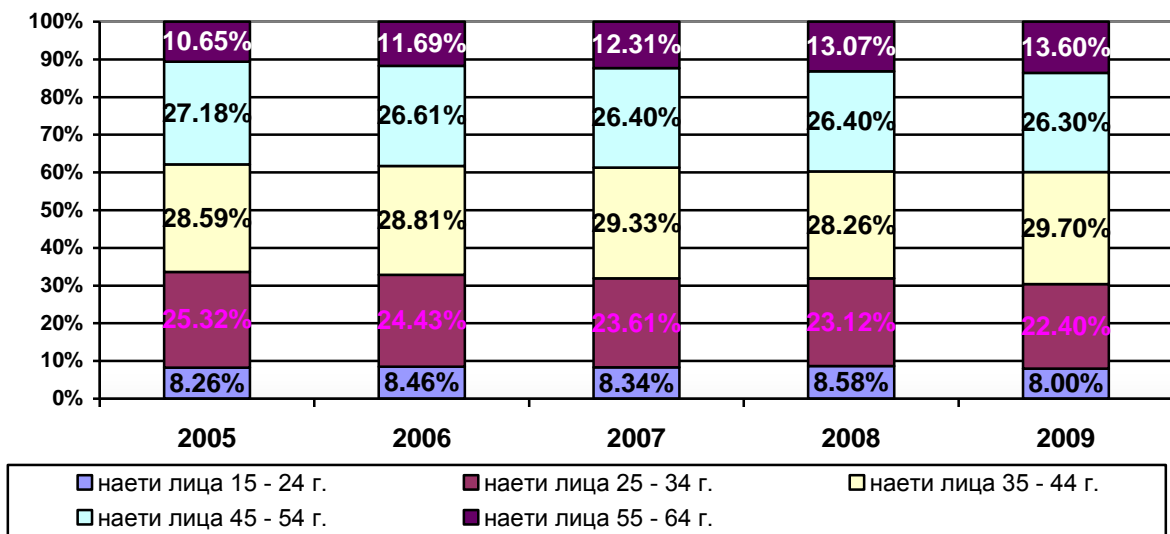
Възрастова структура на наетите лица.

Възрастовата структура на наетите лица през целия период е показана на фигура 40.

1. **Най-висок дял и брой в структурата на наетите лица заема възрастовата група от 35 до 44 навършени години.** През изследвания период тяхното относително тегло и

- брой е в диапазона от 28,59 на сто - 727,1 хил. души за 2005 г. до 29,70 на сто - 836,2 хиляди в края на периода. Относителният дял на тази група от заетите лица от същата възрастова група се движи в рамките на - 85,58 на сто за 2005 г. на 86,63 на сто за 2009 г.
2. **Възрастовата група наети лица от 45 до 54** навършени години е втората по големина - и като брой, и като дял, и се движи в рамките от 27,18 на сто - 691,3 хил. души за 2005 г. на 26,30 на сто - 740,4 хиляди за 2009 г. Тази група запазва през периода своето място в групата. Спрямо заетите лица от същата възрастова група техният дял за изследвания период се увеличава от 84,51 на сто за 2005 г., за 2008 г. – 86,68 на сто на 86,43 на сто за 2009 г. Наблюдава почти постоянен темп на нарастване на наетите лица от тази възрастова група. За 2006 г. спрямо базовата 2005 г. нарастването е с 3,33 на сто (23 хил.), за 2007 г. спрямо базовата 2005 г. то е с 7,87 на сто (54,4 хил.) и за 2008 г. – 11,27 на сто (77,9 хил.). За 2009 г. спрямо базовата 2005 г. изменението е само с 7,10 на сто (49,1 хил.).
 3. Двете възрастови групи – **наетите лица** от 35 до 54 години представляват повече от половината наети лица – 56 на сто и техният дял от заетите лица е около 85 на сто.
 4. Третата по големина група е на наетите лица **от 25 до 34 навършени години**. Тази група най-силно намалява и равномерно по години през периода – от 25,32 на сто за 2005г. на 22,4 на сто за 2009г. За тази група през целия изследван период се наблюдава реално намаление, докато при останалите възрастови групи е само за 2009г спрямо 2008 г.
 5. Броят и относителното тегло на наетите лица от възрастовата група **от 55 до 64 навършени години** нараства постоянно през периода - от 10,65 на сто 270,8 хиляди души за 2005 г. на 13,60 на сто 383 хиляди в края на периода. Абсолютното увеличение спрямо другите групи е най-голямо за периода от 123 хил. души. Техният дял в заетите лица от същата възрастова група също нараства значително - от 80,57 на сто за 2005 г. на 84,73 на сто за 2009 г. Общата тенденция е, че наетите лица от възрастовата група значително се увеличават, което определено означава постепенно застаряване на наетите лица: за **2006 г.** с 15,82 на сто (42,9 хил.), за **2007 г.** с 28,40 на сто (76,9 хил.), за **2008 г.** с 40,66 на сто (110,1 хил.), а за **2009 г.** спрямо базовата 2005 г. нарастването е с 41,43 на сто (112,2 хил.).
 6. Най-малък дял в структурата на наетите лица по възраст заемат най младите - наетите лица от възрастовата група **от 15 до 24 навършени години**. в началото на периода са 8,26 на сто 210 хиляди души от всички наети лица , а през 2009 г. техният дял намалява до 8 на сто 225,3 хиляди. В структурата на заетите лица от тяхната група са 92,63 на сто са наетите лица и непрекъснати се увеличава. Това определя трайната тенденция, че заетите лица от тази възрастова група работят основно като наети лица. Промените, които се наблюдават са, респективно - нарастване с 8,1 на сто (17 хил.) за 2006 г., с 12,14 на сто (25,5 хил.) за 2007 г. и с 19,05 на сто (40 хил.) за 2008 г., а за 2009 г. спрямо базовата 2005 г. нарастването е само с 7,29 на сто (15,3 хил.).

фигура 40 Структура на наети лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст



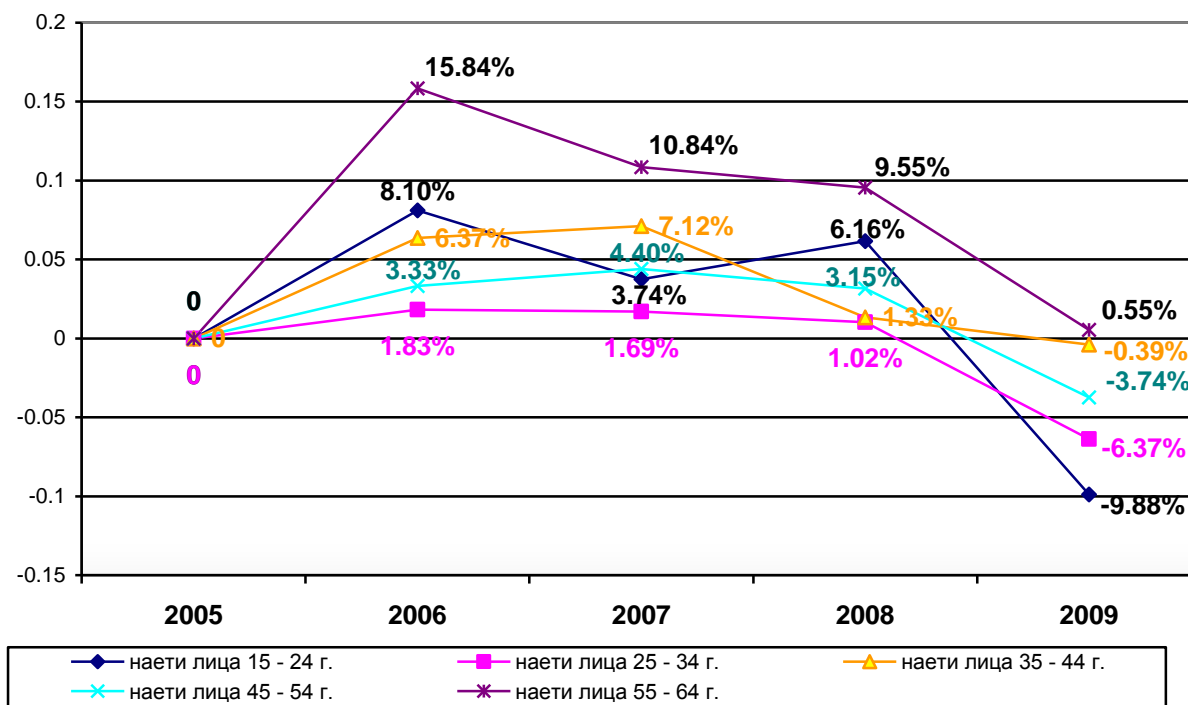
Източник: НСИ

Влияние на икономическата криза върху броя и възрастовата структура на наетите лица.

Под въздействието на икономическата криза през 2009г. настъпиха сериозни изменения в броя и възрастовата структура на наетите лица. Тяхното проявление може да се проследи на фигура 41 и се изразява в следното:

1. Най-голяма стабилност се наблюдава при наетите лица от възрастовата група **55 ÷ 64 години**. Въпреки намаления темп на нарастване характерен за предните години, това е единствената възрастова група, която не намали броя на заетите за 2009 спрямо 2008 г. под влияние на кризата. Увеличението на групата спрямо 2009г. е само с 0,55 на сто - 2,1 хиляди души, достигайки до 383 хиляди.
2. **Най-малка е промяната**, която се наблюдава при групата на наетите лица от **35 ÷ 44 години**, въпреки че това е най-голямата възрастова група. При нея намалението за 2009 г. е само с 0,39 на сто 3 300 души и наетите в края на периода са 836, 2 хиляди.
3. При наетите лица от групата на **45 ÷ 54-годишните** се наблюдава плавно **намаление през цялата 2009 г.**, като спадът спрямо 2008 г. е от 23 700 души или с 3,74 на сто. Наетите в края на периода от тази група са 729,5 хиляди и тя запазва мястото си в структурата на наетите лица.
4. Най-засегнатите от кризата при наетите лица са възрастовите групи от 15 до 24 и от 25 до 34 навършени години. Общото намаление на наетите в тях е за 2009 г. спрямо 2008 г. 16,54 на сто, което означава, че всеки шести от тези групи е загубил своята работа. Общото намаление на наетите в тях е 67 600 души. За **възрастовата група 15 ÷ 24 навършени години това намаление е от 9,88 на сто - 24 700 души**, а за групата **25 ÷ 34 с 6,37 на сто 42 900 души**.

фигура 41 Динамика на наети лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст.



Източник: НСИ и собствени изчисления

4.2.3.2. Според формата на собственост

Според формата на собственост, съобразно целите на проекта, обект на по-подробно изследване са наетите лица в частните предприятия пред тези в обществените. В началото на изследвания период за 2005 г. наетите лица в частния сектор представляват 66,16 на сто (1 682,6 хил.) от всички наети лица от 15 до 64 навършени години, а в съвкупността на заетите лица от 15 до 64 навършени години техният дял е 57,13 на сто - Фиг. 38. В обществения сектор наетите лица за 2005 г. са 33,84 на сто (860,6 хил.) от всички наети лица от 15 до 64 навършени години и 42,87 на сто от заетите лица от 15 до 64 навършени години, като тези дялове са най-високи за целият изследван период.

Най-голям дял наетите в частни предприятия лица достигат през 2008 г. – 73,24 на сто (2 133,8 хил.) в общата съвкупност на наетите лица от 15 до 64 навършени години, а в съвкупността на заетите лица от 15 до 64 навършени години представляват 64,54 на сто от тях. В обществения сектор делът на наетите лица спада до най-ниската си стойност – 26,76 на сто (779,5 хил.) от всички наети лица от 15 до 64 навършени години и до 35,46 на сто от заетите лица от 15 до 64 навършени години.

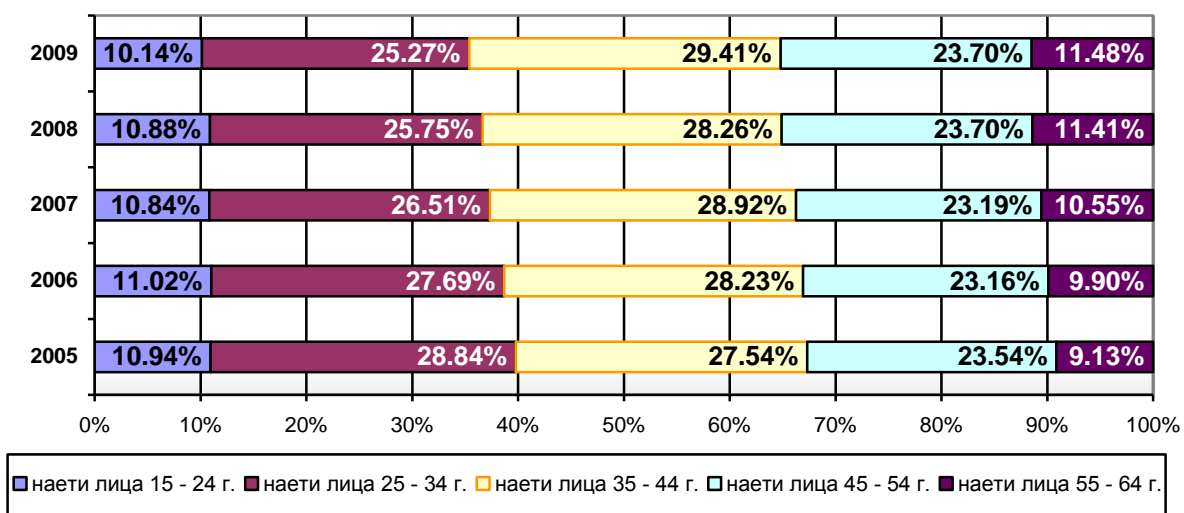
За 2009 г. делът на наетите в частни предприятия лица спада в сравнение с този за 2008 г. и е респективно 73,05 на сто (2 056,9 хил.) в съвкупността на наетите лица от 15 до 64 навършени години и 64,18 на сто в тази на заетите лица от 15 до 64 навършени години. В обществения сектор броят на наетите лица намалява в сравнение с този за 2008 г. на 758,7 хил., но в същото време делът им в структурата на наетите лица от 15 до 64 навършени години нараства на 26,95 на сто и на 35,82 на сто в съвкупността на заетите лица от 15 до 64 навършени години.

В частния сектор с най-голям дял през целият изследван период са наетите лица от възрастовата група от 35 до 44 навършени години – Фиг. 42., като този дял варира в диапазона 27,54 ÷ 29,41 на сто, а за целият изследван период нараства с 1,87 процентни пункта. Следващата по големина възрастова група е тази на 25÷34-годишните, чийто дял е непрекъснато намаляващ през изследвания период – от 27,69 на сто в началото на периода до 25,27 на сто в края на периода, като намалението при тях е с 3,57 процентни пункта.

Най-нисък е делът на възрастовите групи 15 ÷ 24 и 55÷64 навършени години, като делът на наетите лица от възрастовата група 15 ÷ 24 навършени години варира в диапазона 10,84 на сто ÷ 11,02 на сто, спадайки за изследвания период с 0,8 процентни пункта, а делът на наетите лица от възрастовата група 55 ÷ 64 навършени години нараства постоянно от 9,13 на сто в началото на периода на 11,48 на сто в края на периода, като нарастването е с 2,35 процентни пункта.

За групата на 45÷54-годишните за изследвания период се наблюдава най-слабото нарастване спрямо това на 35÷44-годишните и на 55÷64-годишните, което е само с 0,16 процентни пункта от 9,13 на сто за 2005 г. на 11,45 на сто за 2009 г.

фигура 42 Структура на наетите лица 15 ÷ 64 навършени години в частния сектор по възраст



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Делът на наетите в частния сектор лица по възрастова структура спрямо *заетите от същата възрастова група* лица се променя през изследвания период като при всички възрастови групи се наблюдава неговото нарастване до 2008 г., след което за 2009 г. се наблюдава спадане, а само при възрастовата група 35 ÷ 44 навършени години се наблюдава нарастване, както в дела им, така и в техния брой.

Този дял на наетите лица в частния сектор по възраст е съответно:

- Делът на наетите лица от възрастовата група **15 ÷ 24 навършени години** в същата възрастова група на *заетите лица* е 81,21 на сто (184,1 хил.) за 2005 г., 83,83 на сто (201,6 хил.) за 2006 г., 86,47 на сто (216 хил.) за 2007 г., 88,39 на сто (232,1 хил.) за 2008 г. като нарастването спрямо 2005 г. е с 7,18 процентни пункта, а за 2009 г. делът спада с 1,47 процентни пункта и е 86,92 на сто (208,6 хил.), като за целия изследван период се наблюдава нарастване с 5,71 процентни пункта;

- Делът на наетите лица от възрастовата група **25 ÷ 34 навършени години** в същата възрастова група на *заетите лица* е 67,88 на сто (485,3 хил.) за 2005 г., 69,89 на сто (506,6 хил.) за 2006 г., 72,29 на сто (528,2 хил.) за 2007 г., 74,52 на сто (549,4 хил.) за 2008 г. и 75,20 на сто (519,7 хил.) за 2009 г. като нарастването е с 7,32 процентни пункта за целия изследван период;
- Делът на наетите лица от възрастовата група **35 ÷ 44 навършени години** в същата възрастова група на *заетите лица* е 54,54 на сто (463,4 хил.) за 2005 г., 58,03 на сто (516,4 хил.) за 2006 г., 60,75 на сто (576,2 хил.) за 2007 г., 62,44 на сто (603,1 хил.) за 2008 г. и 62,68 на сто (605 хил.) за 2009 г., като нарастването е с 8,14 процентни пункта за целия изследван период;
- Делът на наетите лица от възрастовата група **45 ÷ 54 навършени години** в същата възрастова група на *заетите лица* е 48,42 на сто (396,1 хил.) за 2005 г., 50,86 на сто (423,7 хил.) за 2006 г., 53,35 на сто (462 хил.) за 2007 г., 57 на сто (505,8 хил.) за 2008 г. като нарастването е с 8,53 процентни пункта и спада само с 0,09 процентни пункта до 56,91 на сто (487,5 хил.) за 2009 г. като нарастването е с 8,49 процентни пункта за целия изследван период;
- Делът на наетите лица в частния сектор от възрастовата група **55 ÷ 64 навършени години** в същата възрастова група на *заетите лица* е 45,73 на сто (153,7 хил.) за 2005 г., 47,25 на сто (181,2 хил.) за 2006 г., 50,77 на сто (210,1 хил.) за 2007 г., 53,74 на сто (243,5 хил.) за 2008 г., като нарастването е с 8,01 процентни пункта до 2008 г., а за 2009 г. спрямо този за 2008 г. намалява с 1,51 процентни пункта и е 52,23 на сто (236,1 хил.), като нарастването е с 6,5 процентни пункта за целия изследван период;

На база предходен период измененията, които се наблюдават при наетите в частния сектор лица, са показани на **Фиг.43**.

За **2006 г.** най-голям е темпът на нарастване при възрастовата група 55 ÷ 64 навършени години, при които нарастването е с 17,89 на сто (27,5 хил.), следвани от възрастовата група 35 ÷ 44 навършени години с нарастване от 11,44 на сто (53 хил.), а най-малко е изменението при възрастовата група 25 ÷ 34 навършени години, при които нарастването е само с 4,39 на сто (21,3 хил.). За възрастовата група 15 ÷ 24 навършени години нарастването е с 9,51 на сто (17,5 хил.), а за възрастовата група 45 ÷ 54 навършени години то е с 6,97 на сто (27,6 хил.) За 2006 г. нарастването при 55 ÷ 64-годишните е с 6,45 процентни пункта повече от това при следващата ги група на 35 ÷ 44-годишните, а тяхното нарастване е с 1,93 процентни пункта повече от това на следващите ги наети от 15 ÷ 24 години. Най-слабо нарастващата група на 25 ÷ 34-годишните е с 2,58 процентни пункта по-малко от това на 45 ÷ 54-годишните.

За наетите в частни предприятия лица от възрастовата група 15 ÷ 24 навършени години тенденцията на нарастване е неустойчива, като за **2007 г.** се забавя и нарастването е с 7,14 на сто (14,4 хил.), а за **2008 г.** нарастването е по-голямо и е 7,45 на сто (16,1 хил.). За **2009 г.** на база предходната 2008 г. се наблюдава рязък спад и намалението е с 10,12 на сто (-23,5 хил.), а **по тримесечия** за 2009 г. на база съответното тримесечие на предходната година под въздействие на кризата се наблюдава нарастване само с 0,27 на сто (0,6 хил.) за I-во трим. и последваща устойчива тенденция на спад съответно с 7,84 на сто (-18,2 хил.) за II-ро трим., с 12,31 на сто (-29,6 хил.) за III-ро трим. и с 20,09 на сто (-47 хил.) за IV-то трим. на 2009 г.

През изследвания период за възрастовата група на 25 ÷ 34 годините наети лица в частни предприятия се установява забавяне в нарастването им до 2008 г. на база предходен период, като нарастването е, респективно – за **2007 г.** – с 4,26 на сто (21,6 хил.) и за **2008 г.** – с 4,01 на

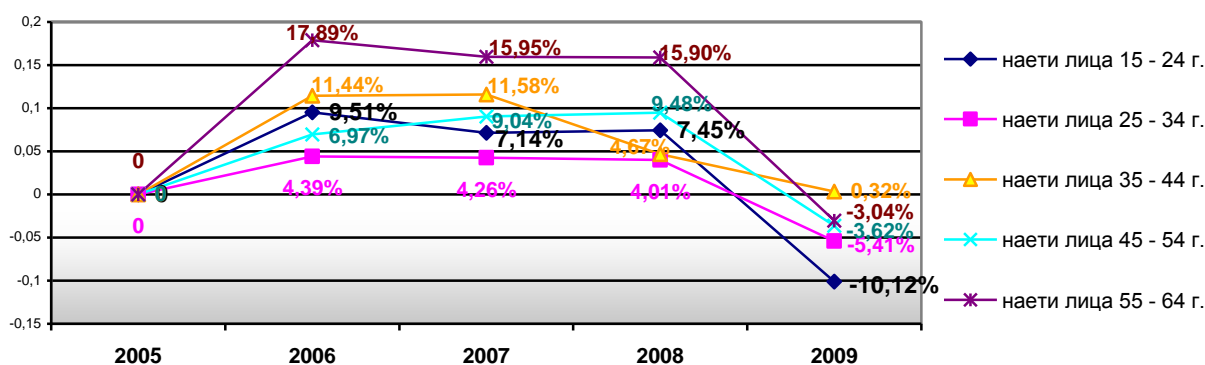
сто (21,2 хил.). За **2009 г.** спрямо предходната 2008 г. се наблюдава спад от 5,41 на сто (-29,7 хил.), а **по тримесечия** за 2009 г. на база съответното тримесечие на предходната година се наблюдава спад през цялата година, като още за IV-то тримесечие на 2008 г. се наблюдава нарастване едва с 2,97 на сто (15,6 хил.) до 540,9 хил.души. До третото тримесечие на 2009 г. на база съответното тримесечие на предходната 2008 г. се наблюдава известно задържане в намалението на тези наети лица, което е съответно с 4,83 на сто (-26,5 хил.) до 522,7 хил. за I-во трим., с 4,55 на сто (-25,3 хил.) до 531,1 хил. за II-ро трим. и с 3,99 на сто (-22 хил.) до 529 хил. за III-ро трим., а за IV-то трим. на 2009 г. в тази възрастова група на наетите лица се наблюдава рязък спад с 8,34 на сто (-45,1 хил.) до 495,8 хил.души.

За възрастовата група на наетите в частния сектор от **35 до 44 навършени години** се наблюдава тенденция на задържане на нарастването им още от 2007 г. до края на изследвания период, като изменението при тях е съответно за **2007 г.** с 11,58 на сто (59,8 хил.), за **2008 г.** с 4,67 на сто (26,9 хил.) и само с 0,32 на сто (1,9 хил.) за **2009 г.** В частния сектор само при тази възрастова група на наетите лица се установява на годишна база реално нарастване за 2009 спрямо предходната 2008 г., както по абсолютна стойност, така и в нейния дял, т.е. тя се оказва най-слабо засегната от кризата възрастова група в частния сектор.

При наетите в частния сектор за възрастовата група **от 45 до 54 навършени години** се наблюдава тенденция на нарастване до 2008 г. на база предходен период, но темпът на нарастването им се забавя, като за **2007 г.** се установява нарастване при тях с 9,04 на сто (38,3 хил.), а за **2008 г.** – с 9,48 на сто (43,8 хил.), което е само с 0,44 процентни пункта по-високо от това за 2007 г. За **2009 г.**, се наблюдава намаление в тази възрастова група с 3,62 на сто (-18,3 хил.). В частния сектор тази възрастова група на наетите лица се оказва по-слабо засегната от кризата възрастова група, като на годишна база за 2009 г. намалението в техния дял е сравнително по-малко от това при другите две възрастови групи – на 15 ÷ 24-годишните и на 25 ÷ 34-годишните, при които намалението е по-ниско, респективно – с 6,5 процентни пункта и с 1,79 процентни пункта.

В частния сектор на база предходен период при наетите от възрастовата група **от 55 до 64 навършени години** лица се наблюдава най-голям темп на нарастване в началото на изследвания период, след което нарастването се забавя до 2008, като за **2007 г.** нарастването е с 15,95 на сто (28,9 хил.), а за **2008 г.** – с 15,9 на сто (33,4 хил.) За **2009 г.** се наблюдава спад при тях с 3,04 на сто (-7,4 хил.), като тази възрастова група, също както и предходната разгледана възрастова група, е по-слабо засегната в кризата в сравнение с възрастовите групи на 15 ÷ 24-годишните и на 25 ÷ 34-годишните в частния сектор.

фигура 43 Динамика на наетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст в частния сектор, предходен период (100). Източник: НСИ и собствени изчисления



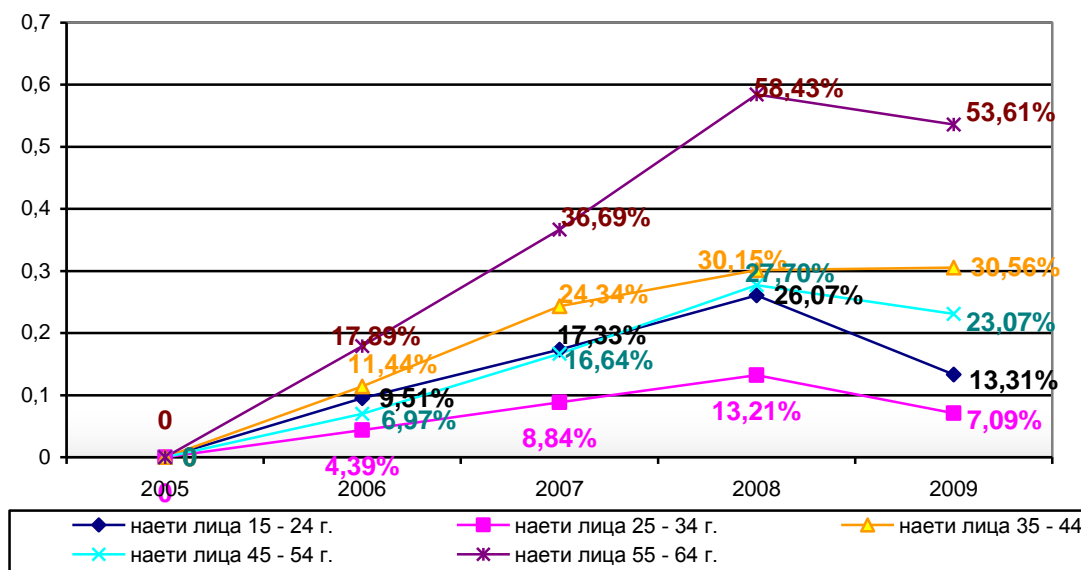
Анализът показва, че кризата се е отразила по-тежко на наетите лица в частния сектор, отколкото на наетите в общественения сектор. На база 2005 г. (Фиг. 44 и 45) за всички наети лица от 15 до 64 навършени години за 2009 спрямо 2008 г. се наблюдава намаление от 3,84 процентни пункта, като нарастването за 2008 г. е с 14,55 на сто (2 913,3 хил.) спрямо това за 2009 г., което е само с 10,71 на сто (2 815,6 хил.), а само за наетите в частния сектор намалението е с 4,57 процентни пункта, като нарастването е с 26,82 на сто (2 133,8 хил.) за 2008 г. спрямо това за 2009 г., което е само с 22,25 на сто (2 056,9 хил.).

Данните показват, че отражението на кризата в отделните възрастови групи на наетите лица в частния сектор на база 2005 г. е най-голямо при възрастовата група на 15 ÷ 24-годишните, следвани от тази на 25 ÷ 34-годишните, т.е. най-засегнати се оказват наетите лица до 34-годишна възраст, при които намалението е най-голямо.

Най-слабо е отражението върху наетите лица от възрастовата група на 55 ÷ 64-годишните, при които нарастването се повишава с 0,78 процентни пункта за 2009 г. спрямо 2008 г., като нарастването е с 40,66 на сто (110,1 хил.) за 2008 г. и с 41,43 на сто (112,2 хил.) за 2009 г., но в същото време в частния сектор за тази възрастова група се наблюдава намаление от 4,81 процентни пункта, като нарастването е с 58,43 на сто (89,8 хил.) за 2008 г. и само с 53,61 на сто (82,4 хил.) за 2009 г., както и реален спад от 243,5 хил. на 236,1 хил. наети. Това показва, че нарастването при тази възрастова група е за сметка на наетите в общественения сектор.

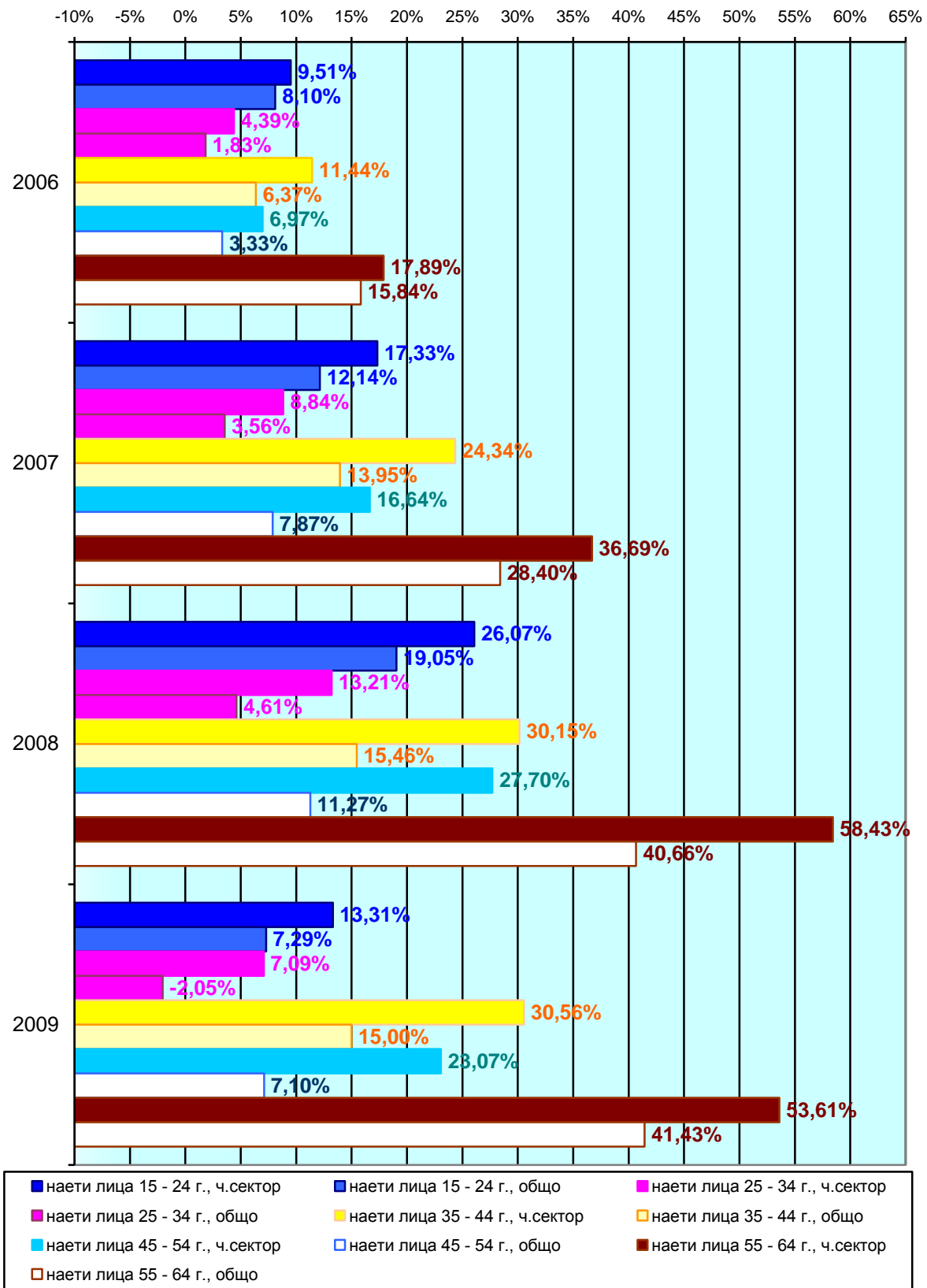
В частния сектор се оказва, че най-слабо засегнатите от кризата са наетите лица от възрастовата група на 35 ÷ 44-годишните, при които нарастването с 30,56 на сто (141,6 хил.) за 2009 г. е по-високо с 0,41 процентни пункта спрямо това за 2008 г., което е 30,15 на сто (139,7 хил.). При общо наетите лица от същата възрастова група се наблюдава в същото време обратна зависимост, като нарастването с 41,43 на сто (112,2 хил.) за 2009 г.. е по-ниско с 0,45 процентни пункта спрямо това за 2008 г., което е с 40,66 на сто (110,1 хил.).

Фигура 44 Динамика на наетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст в частния сектор, 2005 г. = 100



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Фигура 45 Динамика на наетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст - общо и в частния сектор, 2005 г. = 100



Източник: НСИ и собствени изчисления.

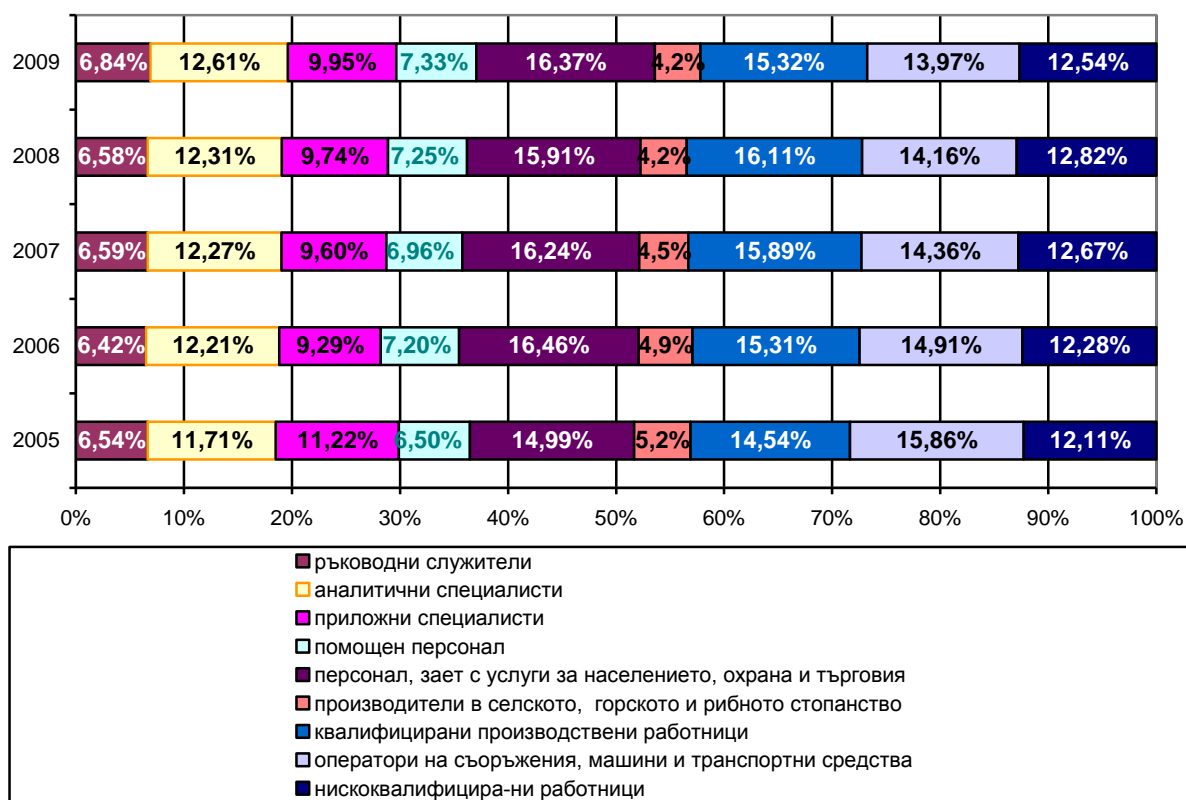
4.2.4. ПРОФЕСИОНАЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННАТА СТРУКТУРА (КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛ) НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА

С най-голям дял в структурата на заетите лица от 15 до 64 навършени години по категории персонал за изследвания период (Фиг. 46) имат персоналот, зает с услуги за населението, охраната и търговията; квалифицираните производствени работници, както и операторите на съоръжения, машини и транспортни средства.

За изследвания период при персонала, зает с услуги за населението, охраната и търговията, се наблюдава нарастване на дела им с 1,38 процентни пункта от 14,99 на сто (441,5 хил.) за 2005 г. на 16,37 на сто (524,7 хил.) за 2009 г., а спрямо 2008 г. нарастването за 2009 г. е само с 0,47 процентни пункта – от 15,91 на сто (525,9 хил.).

За изследвания период техният дял варира, макар че по абсолютна стойност бележи постоянна тенденция на нарастване. Това нарастване на дела им в сравнение с това при другите категории персонал е най-голямото, както за периода, така и спрямо 2008 г., което показва и ролята, която играе тази категория персонал при намаляващ дял на заетите лица за 2009 г. спрямо 2008 г.

фигура 46 Професионално-квалификационна структура на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години



Източник: НСИ и собствени изчисления.

При квалифицираните производствени работници нарастването на дела им за изследвания период е само с 0,78 процентни пункта от 14,54 на сто (428,2 хил.) за 2005 г. на 15,32 на сто (491,1 хил.) за 2009 г., а спрямо 2008 г. се наблюдава намаление с 0,79 процентни пункта от 16,11 на сто (532,6 хил.). И при тази категория персонал за целия изследван период се наблюдават подобни тенденции – постоянно нарастване на техния брой и вариране при дела им през изследвания период.

Делът на квалифицираните производствени работници за 2009 г. спрямо 2008 г. намалява в съвкупността на заетите лица от 15 до 64 навършени години по категории персонал, което е под влияние и на настъпилата у нас криза.

При операторите на съоръжения машини и транспортни средства се наблюдава постоянно намаление на дела им за изследвания период, макар че по абсолютна стойност варира, като от 468 хил. за 2005 г. спада на 458 хил. за 2007 г., след което постепенно нараства до 468 хил. достига най-високата си стойност за 2008 г. Техният дял бележи най-голямото намаление за изследвания период – с 1,89 процентни пункта от 15,86 на сто (467 хил.) за 2005 г., когато делът им е най-голям, на 13,97 на сто (447,6 хил.) за 2009 г. При тях намалението на дела им за 2009 г. спрямо този за 2008 г. е само с 0,19 процентни пункта от 14,16 на сто (468,2 хил.), което е едно от най-големите след настъпването на кризата у нас.

При производителите в селското, горското и рибното стопанство се наблюдава постоянен спад, както в техния абсолютен брой, така и в дела им. Намалението на дела им за изследвания период е най-голямо и е с 0,99 процентни пункта от 5,16 на сто (152 хил.) за 2005 г. на 4,17 на сто (133,8 хил.) за 2009 г., а намалението за 2009 г. спрямо 2008 г. е само с 0,05 процентни пункта от 4,23 на сто (441,5 хил.), което обаче е най-голямото намаление след настъпването на кризата у нас.

При ръководните служители за 2009 г. спрямо 2008 г. се наблюдава нарастване, както на дела им, така и на техния брой при намаляваща обща заетост вследствие на кризата, поради тяхната голяма роля в икономиката. Нарастването на дела им за периода е с 0,3 процентни пункта от 6,54 на сто (192,7 хил.) за 2005 г. на 6,84 на сто (219,3 хил.) за 2009 г., а нарастването за 2009 г. спрямо 2008 г. е само с 0,26 процентни пункта – от 6,58 на сто (217,5 хил.), като сред първите четири групи на категориите персонал с висока квалификация заемат второ място по нарастване след това на аналитичните специалисти, докато в рамките на целия изследван период нарастването на дела им при тях е най-ниското.

При помощния персонал се наблюдава непрекъснато нарастване на техния брой до 2008 г., когато делът им достига най-високата си стойност в структурата на заетите лица. За изследвания период нарастването в дела им е с 0,83 процентни пункта от 6,5 на сто (191,5 хил.) за 2005 г. на 7,33 на сто (234,9 хил.) за 2009 г., като нарастването спрямо 2008 г. е само с 0,08 процентни пункта – от 7,25 на сто (239,6 хил.).

При приложните специалисти за целия изследван период се наблюдават колебания, както в дела им, така и в техния брой. За 2009 г. спрямо 2005 г. се наблюдава едно от най-големите намаления за периода, което е с цели 1,27 процентни пункта от 11,22 на сто (330,5 хил.) за 2005 г. на 9,95 на сто (319 хил.) за 2009 г., като спрямо 2008 г. при тази категория персонал се отчита нарастване с 0,21 процентни пункта – от 9,74 на сто (322 хил.), което е едно от най-слабите нараствания в групата на първите четири категории персонал.

При аналитичните специалисти се наблюдава нарастването им по брой до 2008 г., който намалява съвсем слабо след това. Делът им, обаче, в структурата на заетите лица бележи постоянна тенденция на нарастване, като за целия изследван период нарастването е с 0,9 процентни пункта от 11,71 на сто (344,8 хил.) за 2005 г. на 12,61 на сто (404 хил.) за 2009 г., като спрямо 2008 г. също се наблюдава нарастване с 0,3 процентни пункта – от 12,31 на сто (406,9 хил.), като това нарастване е най-високото в групата на първите четири категории персонал.

Анализът показва, че с настъпването на кризата у нас при специалистите се забелязват следните тенденции:

- Най-високо нараства относителният дял при аналитичните специалисти, следвани от ръководния персонал и приложните специалисти;

- Най-малко е нарастването на дела при помощния персонал;
- При работниците:
 - най-голямо е намалението при квалифицираните производствени работници следвани от това при ниско квалифицираните работници,
 - при операторите на съоръжения, машини и транспортни средства се запазва техният дял;
 - най-слабо е намалението в дела при производителите в селското, горското и рибното стопанство.

4.3. АНАЛИТИЧНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ:

От аналитичните показатели за икономическа активност, от гледна точка на целите на проекта, интерес представляват и ще се разгледат само Коефициентът на икономическа активност и Коефициентът на заетост.

4.3.1. КОЕФИЦИЕНТ НА ИКОНОМИЧЕСКА АКТИВНОСТ

Коефициентът на икономическа активност /КИА/ показва каква част от населението в трудоспособна възраст е икономически активно, а останалата част от трудоспособното население представляват лицата извън работната сила. През изследвания период се забелязва непрекъснато увеличаване на КИА до 2008 г., след което намалява за 2009 г., когато започва да се проявява кризата у нас. За 2009 г. спрямо 2008 г. се наблюдава намаление от 0,6 процентни пункта до 67,2 на сто - данните са дадени в таблица 11, в т.ч. по тримесечия, а по пол и възраст са показани на Фиг.47. При база 2005 г. за 2009 г. КИА намалява на 5,1 процентни пункта.

Още през 2008 г. се забелязва забавяне на нарастването на КИА под влияние на протичащите в световен мащаб кризисни процеси, като за IV-то трим. на 2008 г. КИА е 67,8 на сто, само с 0,7 процентни пункта по-високо от съответното тримесечие на 2007 г., като съответното нарастване за предходните години е било с 1,8 процентни пункта за 2007 и с 3,1 процентни пункта за 2006 г. През всичките тримесечия на 2009 г. се наблюдава засилване на намалението спрямо съответното тримесечие на предходната 2008 г., като то е респективно – с 0,1 процентни пункта за I-во трим., с 0,3 процентни пункта за II-ро трим., с 0,8 процентни пункта за III-то трим. и с 1,3 процентни пункта за IV-то трим. на 2009 г.

таблица 11 Коефициент на икономическа активност

години	коефициент на икономическа активност (%)	нарастване на коефициента на икономическа активност, предходна година (100)	нарастване на коефициента на икономическа активност, 2005 г. = 100
2005 година	62,1		
първо трим. на 2005 г.	59,9		
второ трим. на 2005 г.	62,5		
трето трим. на 2005 г.	63,8		
четвърто трим. на 2005 г.	62,2		
2006 година	64,5	2,4	2,4
първо трим. на 2006 г.	61,5	1,6	1,6
второ трим. на 2006 г.	65,0	2,5	2,5
трето трим. на 2006 г.	66,2	2,4	2,4

години	коэффициент на икономическа активност (%)	нарастване на коефициента на икономическа активност, предходна година (100)	нарастване на коефициента на икономическа активност, 2005 г. = 100
четвърто трим. на 2006 г.	65,3	3,1	3,1
2007 година	66,3	1,8	4,2
първо трим. на 2007 г.	64,9	3,4	5,0
второ трим. на 2007 г.	66,1	1,1	3,6
трето трим. на 2007 г.	67,2	1,0	3,4
четвърто трим. на 2007 г.	67,1	1,8	4,9
2008 година	67,8	1,5	5,7
първо трим. на 2008 г.	67,0	2,1	7,1
второ трим. на 2008 г.	67,9	1,8	5,4
трето трим. на 2008 г.	68,5	1,3	4,7
четвърто трим. на 2008 г.	67,8	0,7	5,6
2009 година	67,2	-0,6	5,1
първо трим. на 2009 г.	66,9	-0,1	7,0
второ трим. на 2009 г.	67,6	-0,3	5,1
трето трим. на 2009 г.	67,7	-0,8	3,9
четвърто трим. на 2009 г.	66,5	-1,3	4,3

По пол.

През целия изследван период икономическата активност при мъжете е по-висока от тази при жените, като до 2008 г. нарастването при тях е постоянно почти в аритметична прогресия на база 2005 г. – с 1,9 процентни пункта за 2006 г., с 3,7 процентни пункта за 2007 г. и с 5,7 процентни пункта за 2008 г..

При жените нарастването на икономическата активност се забавя до 2008 г., като през годините КИА при тях нараства с 2,9 процентни пункта за 2006 г., с 4,8 процентни пункта за 2007 г. и с 5,8 процентни пункта за 2009 г.

Разликата в икономическата активност на мъжете и жените до 2007 г. намалява, като за 2005 г. икономическата активност на мъжете е с 9,6 процентни пункта по-висока от тази на жените, за 2006 г. разликата е 8,6 процентни пункта в полза на мъжете, а за 2007 г. икономическата активност на мъжете е вече само с 8,5 процентни пункта по-висока от тази на жените. За 2008 г. икономическата активност на мъжете е с 9,4 процентни пункта по-висока от тази на жените, а за 2009 г. икономическата активност на жените спада повече от тази на мъжете, като разликата между тях нараства на 9,5 процентни пункта.

За 2009 г. спрямо предходната 2008 г. при мъжете намалението в икономическата им активност е с 0,5 процентни пункта, а при жените – с 0,6 процентни пункта, като намалението при жените е с 0,1 процентни пункта по-високо от това при мъжете.

По възраст

През целия изследван период КИА е най-висок за 2008 г. при всички възрастови групи, като изключение прави възрастовата група на 55÷64-годишните, при която най-голяма икономическа активност се отчита за 2009 г.

Данните показват следното:

През целия изследван период най-висока е икономическата активност при възрастовата група на 35÷44-годишните като при тях нарастването на икономическата им активност за целия изследван период е 3,3 процентни пункта от 84,2 на сто за 2005 г. на 87,5 на сто, а спрямо 2008 г. при тях се наблюдава намаление с 0,9 процентни пункта от 88,4 на сто за 2008 г., когато е била най-висока. При мъжете от тази възрастова група КИА е по-висок от този на жените, като разликата между тях се увеличава непрекъснато в полза на мъжете от 2,3 процентни пункта за 2005 г. (85,4 на сто на мъжете спрямо 83,1 на сто на жените) на 4,7 процентни пункта за 2008 г., когато е най-голяма (90,7 на сто на мъжете спрямо 86,0 на сто на жените). За 2009 г. спрямо 2008 г. намалението на икономическата активност на мъжете е по-ниско от това на жените, като при мъжете намалението е с 0,9 процентни пункта, а при жените – с 1,3 процентни пункта

Следващата по икономическа активност е възрастовата група на 45÷ 54-годишните, при която нарастването за целия период е 4,9 процентни пункта от 78,9 на сто за 2005 г. на 83,9 на сто за 2009 г., като нарастването при мъжете е по-слабо от това при жените и за мъжете нарастването е с 4,8 процентни пункта, а при жените – с 5,1 процентни пункта. При тази възрастова група намалението за 2009 г. спрямо 2008 г. е с 1 процентни пункта, в т.ч. за мъжете – 1,1 процентни пункта, а за жените – 0,7 процентни пункта. В годините на кризата спадът в икономическата активност на жените е по-слаб от този при мъжете в тази възрастова група.

Най-ниска икономическа активност има възрастовата група на 15÷24-годишните, при които нарастването на икономическата им активност е 1,7 процентни пункта от 27,8 на сто за 2005 г. на 29,5 на сто за 2009 г., като това е най-ниското нарастване спрямо всички възрастови групи за периода, а спрямо 2008 г. се наблюдава намаление от 0,6 процентни пункта спрямо 2008 г. При мъжете от тази възрастова група нарастването за периода е 2,9 процентни пункта, а при жените едва 0,3 процентни пункта. За 2009 г. спрямо предходната 2008 г. икономическата активност при мъжете се запазва, а при жените се наблюдава намаление от 1,3 процентни пункта, като разликата в активността на двата пола нараства от 7,9 процентни пункта на 9,2 процентни пункта, в полза на мъжете.

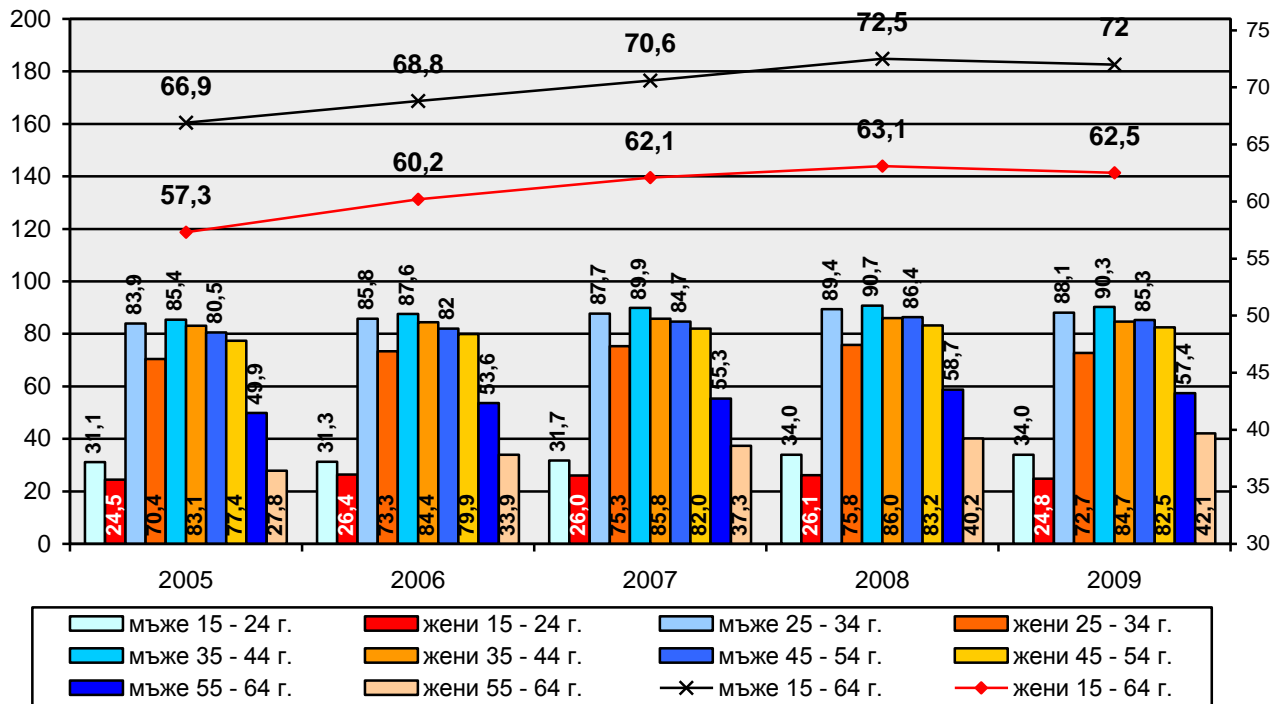
При възрастовата група на 55÷64-годишните икономическата активност е също много ниска за периода, като при тях се наблюдава най-значителното нарастване на този показател – с 11,2 на сто за целия период от 38 на сто за 2005 г. на 49,2 на сто за 2009 г. Нарастването при мъжете е с 7,5 процентни пункта, а при жените - с 14,3 процентни пункта, което е и най-значителното нарастване за периода. За 2009 г., спрямо предходната 2008 г., икономическата активност при мъжете спада с 1,3 процентни пункта, а при жените се наблюдава нарастване от 1,9 процентни пункта, а разликата в активността на двата пола намалява от 18,5 процентни пункта за 2008 г. на 15,3 процентни пункта за 2009 г., като активността при мъжете през целия период е по-висока от тази на жените. За 2005 г. разликата между икономическата активност на мъжете и тази на жените е била още по-голяма – 22,1 процентни пункта в полза на мъжете.

При възрастовата група на 25÷34-годишните за изследвания период се наблюдава едно от най-ниските нараствания на икономическата активност, след това на групата на 15÷24-годишните, което е само с 3,4 процентни пункта за периода, в т.ч. 4,2 процентни пункта на мъжете и 2,3 процентни пункта на жените. За 2009 г. с развитието на кризата у нас при тази възрастова група се наблюдава най-високото намаление на икономическа активност спрямо всички останали възрастови групи – с 2,2 процентни пункта от 82,9 на сто за 2008 г. на 80,7 на сто за 2009 г., като при мъжете спада в активността е с 1,3 процентни пункта, а при жените – с 3,1 процентни пункта за 2009 г. Разликата в активността на мъжете спрямо тази на жените в

тази възрастова група нараства през целия период, като за 2005 г. е 13,5 процентни пункта, а за 2009 г. е вече 15,4 процентни пункта. Жените в тази възрастова група се оказват по-силно засегнати от кризата, в сравнение с мъжете.

Анализът показва, че с развитието на кризата при възрастовата група на 25÷34-годишните се наблюдава най-високото намаление на икономическа активност спрямо всички останали възрастови групи. Подобно е и положението с възрастовата група на 15÷24-годишните. Това убедително доказва, че младата генерация е най-силно засегната от кризата.

фигура 47 Коефициент на икономическа активност по пол и възраст



Източник: НСИ и собствени изчисления.

4.3.2. РАВНИЩЕ НА ЗАЕТОСТ

Коефициентът за заетост /КЗ/ показва каква част от населението в трудоспособна възраст е заето, а останалата част от трудоспособното население представлява реално неработещите лица.

Заетостта непрекъснато нараства за изследвания период до 2008 г., след което се наблюдава намаление през 2009 г. Тенденцията при заетостта е подобна на тенденцията на икономическата активност. Данните за равнището на заетостта са дадени в **таблица 12**, а по пол и възраст са показани на Фиг.48.

Заетостта нараства през целия изследван период, като за 2007 г. нарастването ѝ е с 5,9 процентни пункта, за 2008 г. нарастването е с 8,2 процентни пункта, а за 2009 г. нарастването е по-малко в сравнение с това за 2008 г. и е само 6,8 процентни пункта, т.е. наблюдава се реално намаление на заетостта с 1,4 процентни пункта.

И тук, както и при КИА, през 2008 г. се забелязва забавяне на нарастването на КЗ под влияние на протичащите в световен мащаб кризисни процеси През IV-то трим. на 2008 г. КЗ е 64,3 на сто, само с 1,4 процентни пункта по-високо от съответното тримесечие на 2007 г., като това нарастване за предходните години е било с 3,1 процентни пункта за 2007 и с 3,8 процентни пункта за 2006 г.

През всичките тримесечия на 2009 г. равнището на заетост намалява спрямо съответното тримесечие на предходната 2008 г., като намалението е, респективно – с 0 процентни пункта за I-во трим., с 0,6 процентни пункта за II-ро трим., с 1,9 процентни пункта за III-то трим. и с 3,1 процентни пункта за IV-то трим. на 2009 г.

таблица 12 Равнище на заетост

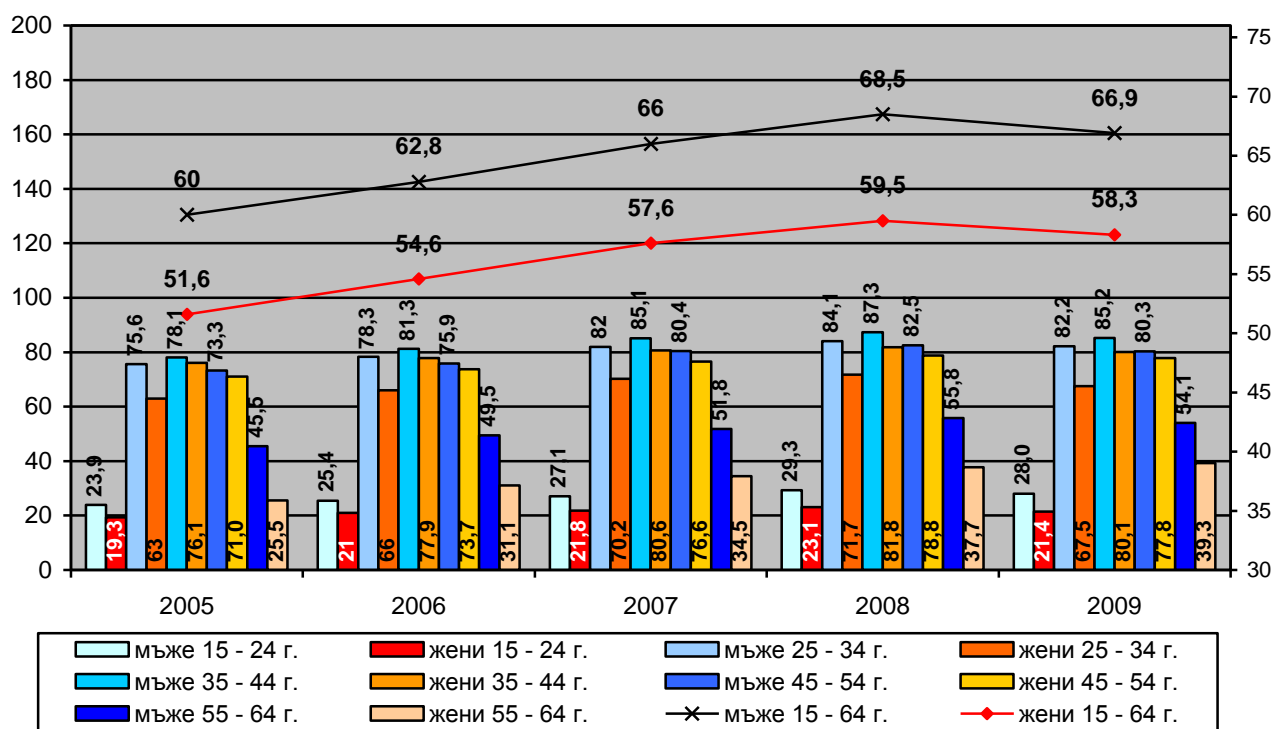
години	коефициент на заетост (%)	нарастване на коефициента на заетост, предходна година (100)	нарастване на коефициента на заетост, 2005 г. = 100
2005 година	55,8		
първо трим. на 2005 г.	53,0		
второ трим. на 2005 г.	56,2		
трето трим. на 2005 г.	57,9		
четвърто трим. на 2005 г.	56,0		
2006 година	58,6	2,8	2,8
първо трим. на 2006 г.	55,5	2,5	2,5
второ трим. на 2006 г.	59,1	2,9	2,9
трето трим. на 2006 г.	60,3	2,4	2,4
четвърто трим. на 2006 г.	59,8	3,8	3,8
2007 година	61,7	3,1	5,9
първо трим. на 2007 г.	59,7	4,2	6,7
второ трим. на 2007 г.	61,6	2,5	5,4
трето трим. на 2007 г.	62,7	2,4	4,8
четвърто трим. на 2007 г.	62,9	3,1	6,9
2008 година	64,0	2,3	8,2
първо трим. на 2008 г.	62,6	2,9	9,6
второ трим. на 2008 г.	63,9	2,3	7,7
трето трим. на 2008 г.	65,0	2,3	7,1
четвърто трим. на 2008 г.	64,3	1,4	8,3
2009 година	62,6	-1,4	6,8
първо трим. на 2009 г.	62,6	0,0	9,6
второ трим. на 2009 г.	63,3	-0,6	7,1
трето трим. на 2009 г.	63,1	-1,9	5,2
четвърто трим. на 2009 г.	61,2	-3,1	5,2

Анализът на данните показва следното:

- ✓ При всички възрастови групи през периода се отчита най-висока заетост през 2008 г., с изключение на възрастовата група на 55÷64-годишните, за която се отчита най-голяма заетост през 2009 г.

- ✓ Заетостта, подобно на икономическата активност, при мъжете е по-висока от тази при жените. За 2009 г. заетостта на жените намалява с 1,7 процентни пункта, а при мъжете намалението в заетостта е по-високо и е 2,1 процентни пункта. От това следва, че кризата се е отразила по-силно на мъжете в сравнение с жените от тази възрастова група, обратно на тенденцията при икономическата активност на трудоспособното население от тази възрастова група, т.е. повече мъже от тази възрастова група стават безработни в сравнение с жените.
- ✓ Най-висока е заетостта при възрастовата група на 35÷44-годишните, като при тях нарастването на икономическата им активност е 5,5 процентни пункта от 77,1 на сто за 2005 г. на 82,6 на сто за 2009 г. При мъжете заетостта нараства с 7,1 процентни пункта от 78,1 на сто за 2005 г. на 85,2 на сто за 2009 г., а при жените – с 4 процентни пункта от 76,1 на сто за 2005 г. на 80,1 на сто за 2009 г.
- ✓ Възрастовата група на 45÷54-годишните е следващата по равнище на заетост. При нея нарастването за целия период е 6,9 процентни пункта от 72,1 на сто за 2005 г. на 79 на сто за 2009 г. И тук нарастването при мъжете е по-голямо от това при жените - 7 процентни пункта, а при жените – с 6,8 процентни пункта.
- ✓ С най-ниска икономическа активност са възрастовите групи на 15÷24-годишните и на 55÷64-годишните. При възрастовата група на 15÷24-годишните нарастването на заетостта е от 21,6 на сто за 2005 г. на 24,8 на сто за 2009 г. При мъжете от тази възрастова група заетостта нараства за периода с 4,1 процентни пункта, а при жените – два пъти по-малко – с 2,1 процентни пункта. В тази възрастова група жените са по-засегнатата част в условията на криза. Разликата в заетостта на двата пола нараства от 4,6 процентни пункта за 2005 г. на 6,6 процентни пункта за 2009 г., когато разликата в заетостта между двата пола е най-голяма и е в полза на мъжете.
- ✓ При възрастовата група на 55÷64-годишните равнището на заетост също е ниско за периода. При тях обаче, се наблюдава най-значимото нарастване на този показател – с 11,4 на сто за целия период от 34,7 на сто за 2005 г. на 46,1 на сто за 2009 г.. За 2009 г. спрямо предходната 2008 г. заетостта при мъжете спада с 1,7 процентни пункта, а при жените единствено се наблюдава нарастване от 1,5 процентни пункта в условията на криза. Разликата в заетостта на двата пола е най-голяма в сравнение с другите възрастови групи, като тя намалява от 18,1 процентни пункта за 2008 г. на 14,8 процентни пункта за 2009 г., но заетостта при мъжете през целия период остава по-висока от тази на жените.
- ✓ Възрастовата група на 25÷34-годишните се нарежда на трето място по равнище на заетост. За 2009 г. за тази възрастова група се наблюдава най-силното намаление на равнището на заетост спрямо всички останали възрастови групи – с 3,1 процентни пункта от 78,2 на сто за 2008 г. на 75,1 на сто за 2009 г., като при мъжете намалението в заетостта им е с 1,9 процентни пункта, а при жените – с 4,2 процентни пункта за 2009 г. Това е най-значителното намаление сред жените от различните възрастови групи. Жените в тази възрастова група се оказват по-силно засегнати от кризата, в сравнение с мъжете, както и в сравнение с жените от останалите възрастови групи.

Фигура 48 Коефициент на заетост по пол и възраст



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Първите симптоми за отражение на световната финансова и икономическа криза върху икономиката и пазара на труда в България се проявяват още в края на 2008 г. Ефектът от задълбочаването на кризата през 2009 година се проявява не само чрез намалението на броя на работната сила и този на заетите лица, но и чрез намалението на икономическата активност и на общия коефициент на заетост.

Още през I-то тримесечие на 2009 г. броят на заетите намалява с 24,6 хил. (0,76 на сто), а през II-то тримесечие техният брой спада с 66,5 хил. (2,01 на сто) в сравнение с предходната година. През III-то тримесечие намалението им е с 128,6 хил. (3,83 на сто), а за четвъртото е вече с 185,9 хил. (5,62 на сто). При работната сила намалението им през 2009 г. е респективно – с 31,5 хил. (0,91 на сто), с 51,4 хил. (1,46 на сто), с 79,6 хил. (2,25 на сто) и с 90,3 хил. (2,59 на сто.), а за IV-то тримесечие заетостта намалява на 61,2 на сто, което е с 3,1 процентни пункта спрямо съответното тримесечие на предходната година.

При заетите възрастни работници се наблюдава нарастване на техния дял през цялата 2008 и 2009 г., но с намаляващ темп на растеж спрямо базовата 2005 г. При тази възрастова група за III-то и IV-то тримесечие на 2009 г. се наблюдава намаление на техния брой, а коефициентът на заетост достига 46,0 на сто за 2008 г. и 46,1 на сто за 2009 г.

Ефектът от последващото задълбочаване на кризата през 2009 г. се проявява на пазара на труда в освобождаване на заетите, по-трудното намиране на работа и намаляване на заетостта. **По пол**, мъжете се оказват по-засегнатата част от населението, а **по възрастови групи** - най-засегнати се оказва населението от 15 до 34-годишна възраст, а най-слабо – възрастовата група от 55 до 64 навършени години.

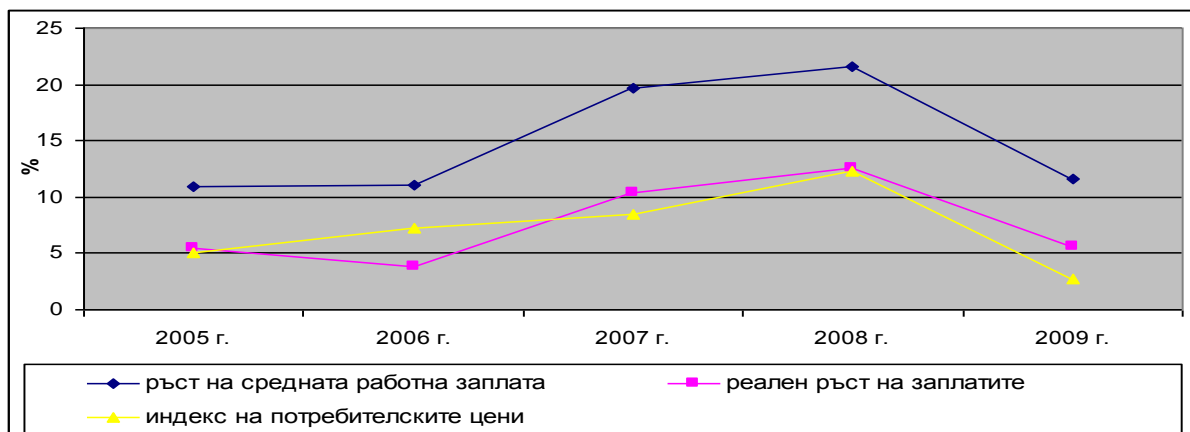
Раздел 5. АНАЛИЗ НА ДОХОДИТЕ ОТ ТРУД

5.1. ОБЩИ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ДОХОДИТЕ ОТ ТРУД.

Доходите на заетите лица са пазарна променлива и зависят от особеностите на пазара на труда и като цяло от икономическото развитие. Независимо от това обаче, намесата от страна на държавата в тази област обикновено се аргументира с необходимостта от възстановяване или коригиране на евентуални неравновесия между основни обществени показатели, свързани с доходите от труд. Намесата от страна на държавата включва дейността на институциите за определяне на законовите правила за определяне на доходите и мерките за стимулиране или ограничаване растежа на доходите.

Като цяло, през периода 2005-2009 г. доходите от труд нарастват (Фигура 49). Това важи, както за номиналното нарастване на доходите, така и за реалните, преизчислени с инфлационния индекс.

ФИГУРА 49 РЪСТ НА ЗАПЛАТИТЕ И ПОТРЕБИТЕЛСКИ ЦЕНИ В ПЕРИОДА 2005-2009 Г.



Източник: НСИ и собствени изчисления

Тенденциите в развитието на доходите от труд могат да бъдат определени като особено благоприятни, особено след 2005 г., когато ръстът на средните брутни възнаграждения надхвърля инфлацията. През целият период е налице реален ръст на средната работна заплата, като най-големите стойности са през 2007 г. и 2008 г., съответно 10,3 на сто и 12,5 на сто, благодарение на отчетените номинални изменения през 2007 г. от 19,7 на сто и 21,6 на сто през 2008 г.

Същевременно, поради присъединяването на България към Европейския съюз и повишеното вътрешно търсене, инфлацията бе сравнително висока, но не допринесе за отрицателен реален ръст на доходите. Високите равнища на нарастване на доходите през целия период, а именно над 11 на сто на годишна база допринесоха за средно повишение за целия период с 15 на сто, но то не е достатъчно за намаляване на разликата между средните доходи в страната и средното равнище в ЕС. Основната причина за това е различното изходно състояние и много ниската база на доходите в България, както и равнищата на нарастване на доходите не могат да компенсират тази разлика.

До 2005 г. темповете на нарастване на доходите в страната са два пъти по-високи в сравнение с ЕС, за периода 2005-2006 г. са 3 пъти по-големи, а през следващите периоди с повече от 4 пъти, но средната заплата в страната остава на много ниско равнище в сравнение с ЕС – около и под 10 на сто. Налице е благоприятна тенденция, която следва да се съхрани и развие, от гледна точка приобщаването на България към Европейския съюз и повишаване качеството на живот в страната, но засега тя е недостатъчна.

Редица изследователи обясняват и големите разлики в заплащането между България и средното равнище в ЕС с високото равнище на скрит труд, недекларирана заетост и внасяне на социални осигуровки и данъци върху доходи, които са значително по-ниски от действително получаваните. Множество експертни оценки разкриват, че сивата икономика надхвърля 35 на сто, а в някои икономически сектори тя е повече от 50 на сто от официално обявените резултати.

През периода 2005-2009 г. се провеждаше благоприятна за развитието на бизнеса осигурителна политика, която се изразяваше в общо намаление на осигурителните вноски и намаляване дела на работодателя в плащането на осигурителните вноски за сметка на работника и служителя или осигуреното лице. Преразпределението на плащането на вноските от работодателя към осигуреното лице е в резултат на споразумение между социалните партньори, което намери и своето законодателно уреждане. Главно поради икономически причини, първоначалното споразумение не бе реализирано и се забави увеличението на дела на работниците и служителите, като от 2009 г. се реализира принципно нов тип политика, в резултат на която държавата се появи като нов особен вид осигурител и осигурява целеви финансови средства чрез допълнителен трансфер за фонд „Пенсии” в размер на 12 на сто. Това от своя страна осигури така необходимото и неотменно поставяно от бизнес средите намаляване на размера на осигурителните вноски.

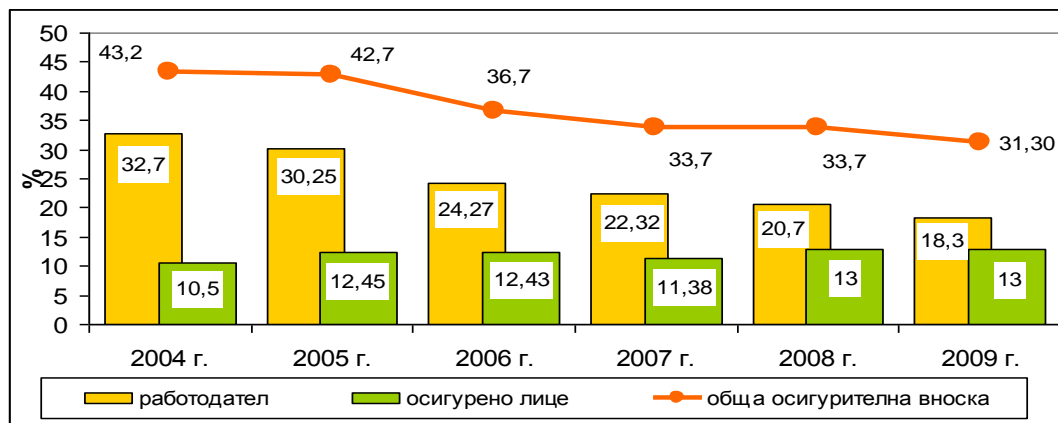
таблица 13 Размер и разпределение на осигурителните вноски

Разпределение на осигурителната вноска	2004	2005	2006	2007	2008	2009
За работника	25%	30%	35%	35%	40%	40%
За осигуреното лице	75%	70%	65%	65%	60%	60%
Размер по фондове						
Фонд „Пенсии”	29,0	29,0	23,0	22,0	22,0	18,0
Фонд „Общо заболяване и майчинство”	3,0	3,0	3,5	3,5	3,5	3,5
Фонд „Трудова злополука и професионална болест”	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Фонд „Безработица”	4,0	3,5	3,0	1,0	1,0	1,0
Фонд „ГВРС”	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,1
Здравно осигуряване	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	8,0

Източник: Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година и собствени изчисления

В резултат на провежданата политика, през изследвания период осигурителните вноски са намалели с 11,9 процентни пункта, което е без аналог в страните от ЕС. Това намаление има множество измерения, но най-важните от тях са свързани с подобряване на бизнес средата, създаване на условия за разкриване на работни места, повишаване на заетостта, намаляване на безработицата и увеличаване на доходите, а оттам - на стандарта на живот. Всички тези процеси се проявиха в резултат на водената политика. Същевременно, намаляването на осигурителните вноски има негативно въздействие върху финансовата устойчивост на социално-осигурителната система и, като цяло, ограничава възможностите ѝ да осигури адекватна степен на социална защита.

ФИГУРА 50 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОСИГУРИТЕЛНИТЕ ВНОСКИ



Източник: Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година и собствени изчисления

За периода 2005-2009 г. осигурителните вноски за сметка на работодателя са намалели с 14,4 процентни пункта, което е по-бързо от общото намаление. Те достигнаха равнище от 18,3 на сто, което е сред ниските в Европейския съюз, като се отчете обхватът на осигурителните рискове. За работника и служителя или осигуреното лице осигурителните вноски са се повишили с 2,5 процентни пункта, което е по-ниско от договореното със споразумението между социалните партньори от началото на пенсионната реформа, главно поради общото намаление на осигурителните вноски и задържане на дела на осигурените лица за недопускане на спад в реалните им доходи. В следващите години политиките, социалните партньори и цялото общество следва да преоцени подхода си и да намери оптималното съотношение между политиките за насърчаване на бизнес активността и стабилизиране на обществената пенсионна система, като е целесъобразно да се преустанови включването ѝ в репертоара от политики, насочени за подобряване на общото икономическо състояние.

Успоредно с политиката за намаляване на осигурителните вноски се провеждаше и благоприятна данъчна политика, като в първите години се повишаваше размерът на необлагаемия минимум, така че да не се облагат доходите от минимална работна заплата, намаляваха се данъчните скали и, съответно - данъчните ставки. Впоследствие бе въведен и пропорционален подоходен данък с една от най-ниските данъчни ставки в ЕС от 10 на сто. Аналогични промени претърпя и политиката по отношение на корпоративния данък и той е с една от ниските ставки в ЕС от 10 на сто.

Благоприятната данъчна и осигурителна политика допринася за по-бърз номинален ръст на доходите, защото след данъчното облагане и осигурителните вноски те намаляват относително по-малко.

5.2. РАЗВИТИЕ НА СРЕДНИТЕ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И РЕГИОНИ.

Измененията на доходите в обществения и частния сектор са приблизително едни и същи, разбира се, с лек превес в частния сектор, главно като рефлексия на провежданата политика. Следва обаче да се уточни, че темповете на изменение на доходите в частния сектор не кореспондират с намалените размери на социалните осигуровки и провежданата данъчна политика.

таблица 14 Средномесечна работна заплата по икономически дейности 2005-2008 г. в лева

Икономически дейности	2005	2006	2007	2008	Изменение в %, 2005-2008 г.
ОБЩО	324	360	431	524	61,7
Селско, ловно, горско и рибно стопанство	234	254	302	384	64,1
Добивна промишленост	523	590	709	874	67,1
Преработваща промишленост	289	320	383	474	64,0
Производство и разпределение на електроенергия, газ, вода	575	648	744	908	57,9
Строителство	268	298	354	446	66,4
Търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството	251	287	349	388	54,6
Хотели и ресторанти	202	222	268	325	60,9
Транспорт, складиране и съобщения	398	443	532	656	64,8
Финансово посредничество	754	819	954	1241	64,6
Операции с недвижими имоти и бизнес услуги	324	389	500	578	78,4
Държавно управление; задължително обществено осигуряване	478	531	637	764	59,8
Образование	339	379	433	580	71,1
Здравеопазване и социални дейности	379	391	460	571	50,7
Други дейности, обслужващи обществото и личността	243	278	342	425	74,9
В лева					
Форма на собственост	2005	2006	2007	2008	Изменение в %, 2005-2008 г.
Обществен сектор	401	441	521	652	62,6
Частен сектор	288	326	397	478	66,0

Източник: НСИ и собствени изчисления

Независимо от тези констатации през референтния период се наблюдава най-голям ръст на средната работна заплата, като с по-голям от средното равнище е ръстът в добивната и преработващата промишлености, строителството, транспорта и съобщенията, финансовото посредничество, здравеопазване и социални дейности. Като логичен резултат на протичащите в икономиката процеси най-голям е ръстът в операциите с недвижими имоти и бизнес услуги, като той е с 16,7 процентни пункта по-висок от средното равнище, средната работна заплата е с 10,3 на сто по-висока от средната работна заплата за страната.

Сред икономическите дейности, в които средните работни заплати са по-високи от средната за страната, традиционно е финансовото посредничество, където средната заплата е 2,3 пъти по-висока в сравнение със средната за страната. Други икономически дейности, в които средните заплати са традиционно високи и превишават средната за страната са производство и разпределение на електроенергия, газ и вода със 73 на сто повече, добивна промишленост с 67 на сто повече, държавно управление и задължително обществено осигуряване с 46 на сто повече, транспорт, складиране и съобщения с 25 на сто повече и образование с 11 на сто повече, главно в резултат на предприетите мерки за заплащане в образованието и въвеждането на делегираните бюджети. Характерна особеност е, че във всички икономически дейности се отбелязва ръст на средните работни заплати.

Равнището на средната работна заплата варира в териториален аспект, като разбира се традиционно равнището на възнагражденията в София-град превишава средното в страната и е с 31 на сто по-високо.

таблица 15 Средна работна заплата

ОБЛАСТИ	2005		2006		2007		2008	
	Общо (лв.)	Отн. дял (%)	Общо (лв.)	Отн. дял (%)	Общо (лв.)	Отн. дял (%)	Общо (лв.)	Отн. дял (%)
Общо за страната	324	100,0	360	100,0	431	100,0	524	100,0
Благоевград	261	80,6	284	78,8	320	74	395	75
Бургас	334	103,1	363	100,8	417	97	504	96
Варна	332	102,6	365	101,2	431	100	519	99
Велико Търново	273	84,3	297	82,4	346	80	452	86
Видин	270	83,2	291	80,6	335	78	403	77
Враца	344	106,2	380	105,3	427	99	535	102
Габрово	300	92,7	327	90,7	392	91	476	91
Кърджали	271	83,8	293	81,3	337	78	411	78
Кюстендил	283	87,3	299	83,1	349	81	422	80
Ловеч	287	88,7	313	86,8	360	84	439	84
Монтана	274	84,6	299	83,1	348	81	421	80
Пазарджик	276	85,1	305	84,7	363	84	418	80
Перник	287	88,5	312	86,5	371	86	452	86
Плевен	281	86,7	301	83,6	348	81	433	83
Пловдив	284	87,7	307	85,3	359	83	458	87

ОБЛАСТИ	2005		2006		2007		2008	
	Общо (лв.)	Отн. дял (%)	Общо (лв.)	Отн. дял (%)	Общо (лв.)	Отн. дял (%)	Общо (лв.)	Отн. дял (%)
Разград	272	84	300	83,3	350	81	444	85
Русе	276	85,3	302	83,9	361	84	444	85
Силистра	269	83	290	80,4	336	78	420	80
Сливен	265	81,9	288	79,9	326	76	414	79
Смолян	251	77,4	278	77	336	78	412	79
София-град	428	132,2	487	135,1	589	137	687	131
София-област	308	95,2	359	99,7	441	102	522	100
Стара Загора	337	104	366	101,7	435	101	535	102
Добрич	275	85	299	83,1	355	82	421	80
Търговище	268	82,8	292	81	335	78	416	79
Хасково	254	78,5	270	74,8	321	75	415	79
Шумен	272	83,9	303	84	354	82	444	85
Ямбол	264	81,5	285	79,1	341	79	409	78

Източник: НСИ и собствени изчисления

За останалите региони, които са предмет на анализиране, може да се разгледат в следните няколко групи:

- Региони, в които **средното възнаграждение е над средното за страната**, като тук попадат две области - София-град и Стара Загора, където средното равнище е с 2 на сто по-високо от средното за страната.
- Другата група е на регионите, които макар и по-ниско от средното за страната съществено се **доближават до средните стойности в страната**. Такива са областите Варна, където средното заплащане е 99 на сто от средното за страната, а в абсолютна стойност разликата от 3 лв. е незначителна, и област Бургас, където средната работна заплата е 96 на сто от средното за страната.
- Третата група региони са тези, в които **средната работна заплата е под средната за страната**. Такива са Пловдив, където тя е 87 на сто от средното равнище за страната и Плевен, където е 83 на сто.

таблица 16 Средномесечна работна заплата по икономически дейности, 2008-2009 г. в лева

Икономически дейности	2008 г.	2009 г.	Изменение в %
Общо	524,5	585	11,5
Селско, горско и рибно стопанство	389,75	447	14,7
Добивна промишленост	880	926,50	5,3
Преработваща промишленост	471,5	515,25	9,3
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	1 092	1 310,75	20,0

Икономически дейности	2008 г.	2009 г.	Изменение в %
Доставяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	550	585,50	6,5
Строителство	443,50	545,75	23,1
Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети	389,75	461,75	18,5
Транспорт, складиране и съобщения	593	654,50	10,4
Хотелиерство и ресторантьорство	328,25	381,25	16,1
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти, далекосъобщения	934	951,25	1,8
Финансови и застрахователни дейности	1 227	1 264	3,0
Операции с недвижими имоти	517,25	635,50	22,9
Професионални дейности и научни изследвания	650,50	645,25	-0,8
Административни и спомагателни дейности	380,50	425,25	11,8
Държавно управление	759,50	777,75	2,4
Образование	580,75	639,50	10,1
Хуманно здравеопазване и социална работа	571	660,50	15,7
Култура, спорт и развлечения	475,75	572,25	20,3
Други дейности	383,25	441,25	15,1
Форма на собственост	2008 г.	2009 г.	Изменение в %
Обществен сектор	652,75	702	7,5
Частен сектор	479,25	541,75	13,0

Източник: НСИ и собствени изчисления

Световната финансова и икономическа криза се отрази с известно закъснение в страната и в началото нейните мащаби не бяха така осезаеми. Редица работодатели споделят, че срещат затруднения при осъществяване на дейността си и, като цяло, генерираха запаси от произведена продукция. Същевременно, поради спадналото вътрешно търсене, но по-скоро под влияние на недоверието и несигурността за бъдещото развитие, отколкото на реален спад на покупателната способност, работодателите преминаха към работа на непълно работно време, а някои освободиха своя персонал и това резултира в увеличение на регистрираната безработица през 2009 г. спрямо предходната 2008 г.

Тези процеси не оказаха автоматично въздействие върху равнището на средните работни заплати през 2009 г. и те продължиха своя ръст, като само в рамките на една година и в условия на проявяваща се в България криза средните заплати се повишиха с 11,5 на сто. Значително над средното равнище заплатите се повишиха в строителството с 23,1 на сто, операциите с недвижими имоти с 22,9 на сто, производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газ с 20 на сто, търговия и ремонт на автомобили с 18,5 на сто, хотелиерство и ресторантьорство с 16,1 на сто. Единствената икономическа дейност, в която е отбелязан спад в равнището на средната заплата, е професионални дейности и научни изследвания с 0,8 на сто.

Продължават установените тенденции в производството и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газ, средната заплата да превишава средната за страната и тя е с 2,2 пъти по-висока. Друга икономическа дейност с високи заплати е финансови и застрахователни дейности, в които средната заплата е с 2,16 пъти по-висока. По-високи от средната с повече от 50 на сто са заплатите в добивната промишленост и създаване и разпространение на информация и творчески продукти.

Със забавен темп на нарастване са средните работни заплати в държавното управление, финансовите и застрахователните услуги. Забавен е темпът и в обществения сектор за сметка на частния, в който ръстът на заплатите превишава ръста на средната заплата и е 92 на сто от средната за страната. Забавянето на ръста на заплатите в обществения сектор е главно под влияние на предприетите мерки за ограничаване нарастването на работните заплати в бюджетния сектор. В бъдеще ръстовете на заплащането в частния сектор следва да изпреварват ръстовете в обществения сектор, за практическото елиминиране на феномена в официалната статистика заплащането в бюджетния сектор да превишава заплащането в частния сектор, където заплатите са с 23 на сто по-ниски в сравнение с обществения сектор.

Проявилите се и установени тенденции в развитие на доходите са валидни и за развитието на доходите и по отношение на приоритетните икономически дейности.

Ръстът на средните доходи в производството на хранителни продукти, производството на основни метали и производството на компютърна техника, електронни и оптични продукти, които систематично са част от преработващата промишленост, превишава средния ръст за страната, като средната заплата в преработващата промишленост е 90,5 на сто от средната за страната. Съществена особеност е наличието на твърде широк „вариационен размах” в преработващата промишленост, което е ясно изразено по отношение на осигурителния доход на лицата. Като цяло, обаче, и тук се проявява утвърдилата се тенденция заплатите в обществения сектор да превишават тези в частния, като тук те са със 70,6 на сто по-високи и със сходно ниво от 68 на сто превишават средното за преработващата промишленост.

таблица 17 Средномесечна работна заплата по икономически дейности 2005-2008 г., в лева

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	Изменение 2005 г.-2008 г. (в %)
Общо	324	360	431	524	61,7
Обществен сектор	401	441	521	652	62,6
Частен сектор	288	326	397	478	66,0
Преработваща промишленост	289	320	383	474	64,0
Обществен сектор	487	535	648	797	63,7
Частен сектор	283	315	377	467	65,0
Хотели и ресторанти	202	222	268	325	60,9
Обществен сектор	287	314	364	467	62,7
Частен сектор	196	217	262	318	62,2

Източник: НСИ и собствени изчисления

В икономическа дейност **„хотели и ресторанти”** ръстът на работните заплати е релевантен на останалите икономически дейности и е само с 0,8 процентни пункта по-малък от средния за

страната. Характерна особеност обаче е, че равнището на заплати е значително по-ниско от средното за страната – 62%, като в частния сектор тя е едва 66,5 на сто от средната заплата в частния сектор в страната. Този факт контрастира с непрекъснато повишаващите се изисквания на работодателите от тази икономическа дейност по отношение на притежаваните знания, умения и професионални компетенции на работната сила. Владееенето на няколко чужди езика, както и уменията за работа в мултикултурна среда, с непрекъснато променящи се професионални роли, в съчетание с високата степен на краткосрочна и средносрочна географска мобилност, разкрива част от репертоара на базовите компетенции, за които са характерни високи инвестиции в човешки капитал.

Същевременно, в тази икономическа дейност се регистрира най-ниското равнище на заплати в националната икономика, парадокс който може да бъде обяснен със сезонния характер на дейностите и всички произтичащи последствия, но по-вероятен фактор с доминиращ характер е наличието на значителен по обем и обхват сив сектор по отношение на деклариране на заетостта и реалните възнаграждения, което от своя страна разкрива и предизвикателствата пред компетентните власти, контролните органи, браншовите и професионални организации и цялото общество.

5.3. СТРУКТУРА НА РАЗХОДИТЕ ЗА ТРУД.

Работодателите са относително облекчени и не са подложени на сериозен натиск от структурата и тенденциите в развитието на разходите за труд. Разходите за един отработен час нарастват през годините, но относително бавно и остават на много ниски равнища. Характерна особеност е, че разходите за единица продукция растат само в номинално изражение, но остават на същите равнища в реално изражение, а именно че те са само в рамките на реалното икономическо представяне и на реализираната продукция, което разкрива основния факт, а именно че те са на такова равнище, което не оказва сериозен натиск върху конкурентоспособността.

таблица 18 Структура на разходите за труд на работодателите за наетите лица

	Разходи за работна заплата	Обезщетения	Социални осигуровки за сметка на работодателя	Други социални разходи и надбавки	Данък върху социалните разходи
2004 г.	69,19	1,73	24,05	4,22	0,84
2005 г.	71,19	1,64	22,70	3,82	0,65
2006 г.	74,70	1,77	19,40	3,60	0,53
2007 г.	77,25	1,52	18,65	2,48	0,10
2008 г.	79,29	1,53	16,92	2,20	0,06

Източник: НСИ

Основен компонент в структурата на разходите за труд е заплатата. Останалите компоненти – социални осигуровки, плащани от работодателя, допълнителни възнаграждения и обезщетения, които се определят от въведените чрез политиката правила, относително и в реално изражение намаляват.

За периода 2005-2008 г. се наблюдават следните промени:

- ✓ разходите за работна заплата са се увеличили с 8,1 процентни пункта;

- ✓ разходите за обезщетения са намалели с 0,11 процентни пункта;
- ✓ разходите за социални осигуровки за сметка на работодателя са намалели с 5,8 процентни пункта;
- ✓ другите социални разходи и надбавки също бележат тенденция на намаление и те са с 1,62 процентни пункта по-ниски;
- ✓ данъка върху социалните разходи е намалял с 0,59-процентни пункта.

Аналогични тенденции по отношение структурата на разходите за труд се проявяват и в **преработващата промишленост.**

таблица 19 Структура на разходите за труд на работодателите за наетите лица. Преработваща промишленост

	Разходи за работна заплата	Обезщетения	Социални осигуровки за сметка на работодателя	Други социални разходи и надбавки	Данък върху социалните разходи
2004 г.	69,64	2,13	24,12	3,42	0,69
2005 г.	71,90	1,82	22,88	2,91	0,49
2006 г.	75,33	1,91	19,45	2,89	0,42
2007 г.	77,30	1,72	18,99	1,89	0,10
2008 г.	79,07	1,92	17,09	1,84	0,08

Източник: НСИ

Разходите за работна заплата се доближават до средните за икономиката, но като цяло стартовите равнища от 2005 г. са по-високи в сравнение със средните равнища. Друга характерна особеност е и по-високият дял на разходите за социални осигуровки за сметка на работодателя и по-високият дял на разходите за обезщетения.

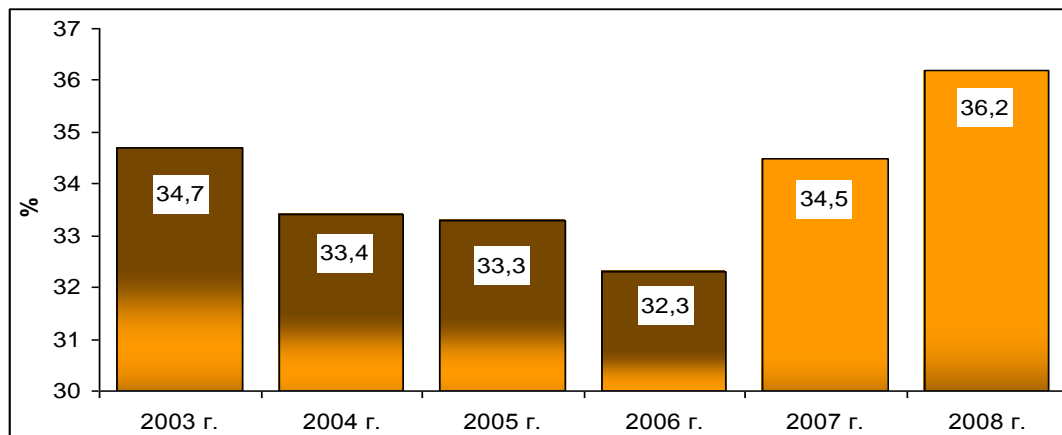
Структурата на разходите за труд в **икономическа дейност хотели и ресторанти** се характеризира с по-висок дял на разходите за работна заплата в сравнение със средното равнище за икономиката с повече от 2-процентни пункта и почти три пъти по-нисък дял на други социални разходи и надбавки, което може да се обясни с преобладаващ дял на сезонно наеманата работна сила, при която този компонент е с ограничено въздействие. Корпоративната социална отговорност все още има незначително място във фирмените стратегии на предприятията от хотели и ресторанти.

таблица 20 Структура на разходите за труд на работодателите за наетите лица в дейност „Хотели и ресторанти”. Източник: НСИ

	Разходи за работна заплата	Обезщетения	Социални осигуровки за сметка на работодателя	Други социални разходи и надбавки	Данък върху социалните разходи
2004 г.	72,20	1,23	24,14	2,05	0,38
2005 г.	73,81	1,14	22,78	1,95	0,32
2006 г.	76,86	1,09	20,36	1,49	0,20
2007 г.	79,02	1,10	18,86	0,96	0,06
2008 г.	81,32	0,90	17,00	0,74	0,04

В потвърждение на тезата, че разходите за труд в България са на равнище, което не оказва сериозен натиск върху конкурентоспособността на икономиката е и ниския дял на компенсациите на наетите в БВП.

ФИГУРА 51 КОМПЕНСАЦИИ НА НАЕТИТЕ В БВП



За периода 2005-2008 г. техният дял се е повишил с 2,9 проценти пункта и достига 36,2 на сто, с което на практика се установява „мини тенденция” на повишаване, но все още те са на най-ниското равнище в страните от Европейския съюз, където традиционно техният дял надхвърля 50 на сто, а в някои държави и над 60 на сто и по-конкретно във всички т. нар. „стари членове” или познати като средно за ЕС-15 делът на компенсациите е 69,7%. С най-ниска стойност са те в Ирландия 63,7%, страни с по-високи от средното за ЕС-15 са Италия (70,5%), Белгия (72,2%), Португалия (73,1%), Обединено кралство (73,6%) и Австрия (76,4%).

Ниският дял на компенсациите на наетите лица показват, че **доходите извън работната заплата оказват съществено влияние върху растежа на създавания доход в икономиката.** Друг фактор, който допринася за ниския дял на компенсациите е сивия сектор. От тази гледна точка през последните години е налице макар и със слаби темпове нарастване на дела на компенсациите в БВП, което може да бъде възприето като косвена оценка за ограничаване на сивия сектор.

Трябва да се обърне съществено внимание на факта, че през този период заетостта расте устойчиво и с най-бързи темпове сред другите държави-членове на Европейския съюз, но това няма съответните импликации върху ръста на дела на компенсациите на наетите лица в БВП. Броят на заетите нараства като следствие от ускореното развитие на икономиката, реструктурирането, навлизането на чужди инвестиции, като при това техният ръст е по-голям от ръста на компенсациите.

Доходите от труд и тяхното разпределение отразяват процесите в една бързо развиваща се икономика. През някои години нарастват малко по-бързо от ръста на БВП, както и на брутна добавена стойност, но за целия период, ръстът на брутните заплати е по-нисък от ръста на брутна добавена стойност. Следователно от икономическа гледна точка ръста на заплатите е обоснован. Не би могло да се твърди, че доходите от труд в страната са надценени. Като потвърждение на този факт е наличието на съответствие между движението им и това на основните макроикономически показатели.

Същевременно, почти пълната зависимост на доходите от пазарните условия не създава предпоставки за бързо наваксване на много същественото им изоставане в сравнение с равнищата на заплащане в ЕС.

В изследване на тема **„Трудовите доходи в България: Частен или публичен проблем“**, проведено от авторски колектив от Софийския университет през 2008 г., е представена обществената оценка за състоянието и динамиката на трудовите доходи. В изследването се акцентира върху факта, че сред преобладаващата част от българските граждани у налице усещане, че трудовото възнаграждение не се формира справедливо. Това от своя страна е фактор с неблагоприятно влияние върху общественото приемане на провежданите от правителството мерки и програми, независимо от техния характер и обхват и те ще се приемат с неудовлетворение и недоверие. Изследването разкрива следните факти:

- Преобладаващата част от българските граждани определят материалното си състояние като средно, но делът на тази, които се поставят в по-долните социални и подоходни слоеве, е несравнимо по-висок от тези, които се поставят във високите слоеве на обществото. На практика делът на тези, които оценяват високо своето положение, е незначителен. Косвеното измерване на удовлетвореността от доходите от труд показва, че към момента на изследването (октомври 2008 г.) **съществува психологическа бариера от 1 000 лв. месечен доход на зает, за да придобие самочувствие**. Налице е значително разминаване между субективните очаквания и възприятия и, разбира се, реалната ситуация, като се отчете равнището на средната работна заплата за страната през този период, а именно 538 лв. и тя е 53,8 на сто от желаната граница;
- Все още делът на **хората, които работят на две и повече места е много нисък**. Независимо от това обаче, по-отчетливо се забелязва тенденция за проява на по-високо самочувствие при самооценката им за мястото им в социалната стълбица;
- Преобладаваща част от заетите смятат, че **получаваната от тях заплата не е достатъчна**, за да се живее нормално;
- Широко разпространено публично мнение е, че **заплата не съответства на образованието, нито на количеството и качеството на вложения труд**;
- Не приемат тезата, че равнището на заплащане в страната съответства на това, което националната икономика произвежда.
- Преобладаващата част от гражданите считат, че държавните институции трябва да се намесват по-активно по отношение формирането на доходите от труд. Подкрепя се едновременно идеята, че разликите между заплатите трябва да се регулират по начин, които да допринесе за намаляване на социалната дистанция. Същевременно, се подкрепя тезата, че доходите трябва да остават в по-богатите, за да се развива икономиката.
- Най-голяма подкрепа среща тезата, че доходите на хората с по-високо образование и квалификация трябва да бъдат увеличавани в по-голяма степен.

5.4. ИНСТИТУЦИОНАЛНА ПОЛИТИКА НА ДОХОДИТЕ ОТ ТРУД.

През целият период намесата на институциите по отношение на доходите от труд включва следните няколко елемента:

- защита на минималните гарантирани и защитени доходи и социални трансфери;
- намаляване на задължителните плащания и повишаване степента на икономическата свобода;
- увеличение на разполагаемите доходи чрез промени в размерите и структурата на осигурителните вноски и данъчните ставки;

- активна политика на пазара на труда, която косвено се отразява върху равнището на доходите.

Съществена роля в политиките на доходите от труд има въвеждането на регулации чрез нормативен акт – кодекс, закон, наредба, постановление. По-голяма част от регулациите се въвеждат по този начин, като се предшества от процес на съгласуване и консултиране със социалните партньори. По този начин се запазва централизираният подход при определянето на равнището на минималните защитени доходи от труд и различните допълнителни възнаграждения и социални плащания.

С въвеждането на процеса на договаряне между социалните партньори по отношение на минималните осигурителни доходи за различните икономически дейности значително се увеличи ролята на т.нар. „гъвкави регулации” (soft law), които все още не са достатъчно развити в нашата практика. Регулирането на по-високите нива на заплащане се прехвърля в сферата на саморегулацията и се осъществява чрез договаряне на ниво бранш и в колективните трудови договори.

През целия изследван период договарянето между социалните партньори е стимулирано и насърчавано, като по отношение на минималните осигурителни доходи е налице натрупан съществен опит, съчетан с реалистичен поглед по отношение на общото икономическо развитие и конкретната конюнктура в съответната икономическа дейност, отрасъл, бранш. Съгласувателният характер на решенията в **Националния съвет за тристранно сътрудничество** има своята позитивна роля, като от една страна запазва водещата роля на държавата по отношение определянето на минималните защитени доходи, при активното участие на социалните партньори и отчитане на техните мнения, становища и предложения, но по същество решенията намират материален израз в съответен нормативен акт, т.е. осъществява се т.нар. „твърда регулация”. От друга страна обаче, все повече държавата се отказва от едноличното въвеждане на „твърди регулации”, като тежестта се прехвърля към договаряне в браншовите организации, като всички равнища и видове доходи, с изключение на минималната работна заплата и други национално гарантирани минимални доходи се договарят на браншово равнище чрез колективни трудови договори, които впоследствие намират израз и в договаряне по предприятия.

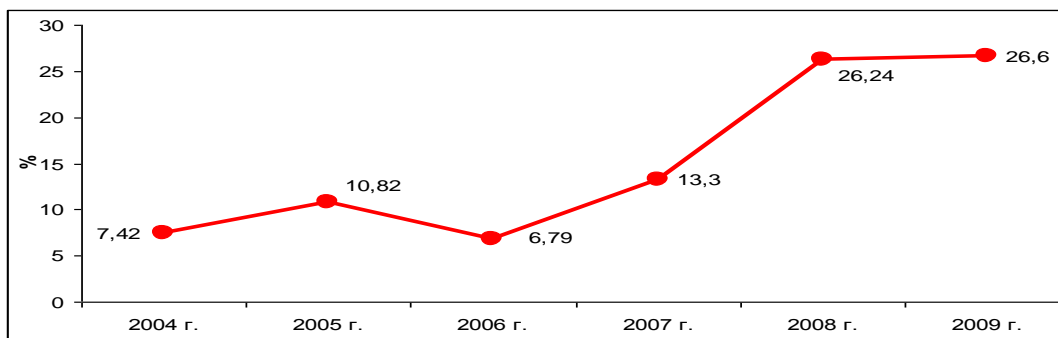
На национално ниво, в обхвата на договаряне задължително попада минималната работна заплата за страната, видовете и размерите на допълнителните възнаграждения. На ниво предприятие се договарят минимални равнища на заплащане, начините за актуализиране на заплатите, начините и критериите за диференциране на заплатите, различни видове плащания със социално предназначение, проявление на корпоративната социална отговорност на работодателите. По принцип, обхватът на договарянето на браншово и общинско равнище се определя от самите партньори, участници в независимия социален диалог, а резултатите от самото договаряне са т.нар. „меки регулации”.

Държавата се въздържа и ограничава пряката си намеса във формирането на доходите, като това се проявява преди всичко в относителното ограничаване на гарантираните плащания. Същевременно, тя запазва контрола си върху минималните плащания, като ограничава ръста им в съответствие с общото икономическо развитие, стабилността и устойчивостта на публичните финанси и възможностите на държавния бюджет към съответния период. Ограничената роля на държавата в тази област се предопределя и от непрекъснатото ограничаване на публичния сектор.

5.5. ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД И ОСИГУРЕНИ ЛИЦА.

Макроикономическата стабилност и високият икономически растеж през последните години позволиха през изследвания период да продължи тенденцията да нарастване на реалните доходи, което бе съпроводено с развитие на колективното трудово договаряне на възнагражденията и всички други плащания от работодателя. Въведе се и механизъм за ежегодно договаряне на минималните осигурителни доходи по отделни икономически дейности. С този механизъм държавата провежда т.нар. „гъвкава координация” при регулацията на минималните осигурителни доходи. От една страна, договарянето на тези параметри е предмет на независимия двустранен диалог между синдикати и работодателски организации, които договарят конкретните параметри за съответната година, а от друга - държавата чрез своите механизми дава законодателна санкция за съответния период.

ФИГУРА 52 ИЗМЕНЕНИЕ НА МИНИМАЛНИТЕ ОСИГУРИТЕЛНИ ДОХОДИ, 2004-2009 г.

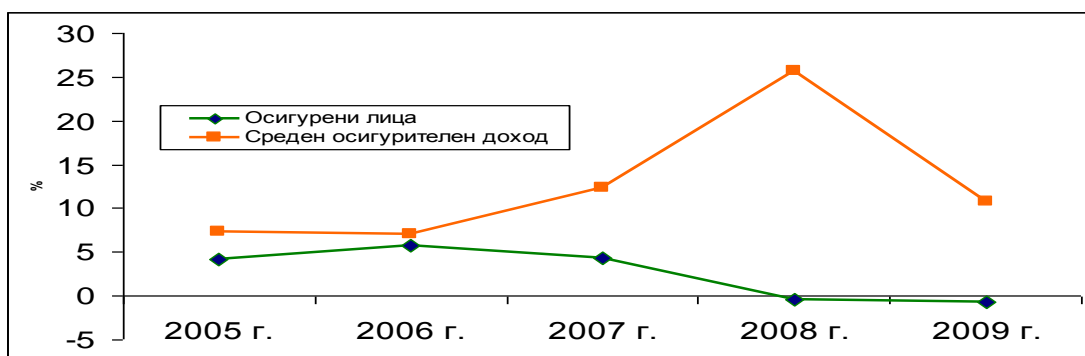


Източник: Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година

Периодът 2005-2009 г. ще остане в историята на договарянето на минималните осигурителни доходи по икономически дейности като един от най-интензивните и съпроводен с най-високите темпове на средно нарастване на минималните осигурителни доходи.

Благоприятното икономическо развитие, предприетите от правителството мерки, разширяване на приложното поле на договарянето между социалните партньори позволи да се постигне съществена промяна по отношение на осигурителната култура и разбира се ограничаването на сивата икономика. По този начин ръстовете на минималните осигурителни доходи ще допринесат за по-висока осигурителна защита за работниците и служителите и разбира се по-високи приходи в осигурителната система. Благодарение на постигнатите договорености, средното нарастване на минималните осигурителни доходи е съществено през 2008 г. и 2009 г., като те са повече от два пъти по-високи в сравнение с 2007 г.

ФИГУРА 53 ИЗМЕНЕНИЕ НА ОСИГУРЕНИТЕ ЛИЦА И СРЕДНИЯ ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД, 2005-2009 г.



Източник: Отчет за изпълнението на бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година

Световната финансова и икономическа криза оказва негативно въздействие върху българския пазара на труда, което в началото ѝ не бе така осезаемо в сравнение с други държави. В България тя се прояви с времеви лаг от 6-8 месеца. Независимо от това пазара на труда реагира по-бързо и в началото на септември започнаха процесите на по-масово освобождаване на работна сила, безработицата започна да се увеличава. Всичко това оказва негативно въздействие върху осигурените лица и разбира се върху равнището на средния осигурителен доход за страната.

Спадът в броя на осигурените лица започна своето проявление през 2008 г., като в сравнение с 2007 г. бе достигната най-високата стойност на осигурените лица от 2 863 541 лица. В сравнение с 2005 г. през 2007 г. бе достигнато увеличение с 10 на сто или с повече от 254 хиляди лица, което е свидетелство за провежданата обща икономическа политика и политика за ограничаване на сивия сектор.

Под влияние на икономическата криза и протичащите в страната процеси през 2008 г. **броят на осигурените лица спада незначително спрямо предходната година с 12 315 души**, които не кореспондират с развитието на безработицата в страната. Независимо от очерталия се спад в броя на осигурените лица, които за 2009 г. в сравнение с 2007 г., са с 33 722 лица по-малко, за целия период 2005-2009 г. се наблюдава положителна тенденция за ръст на осигурените лица с 8,96 на сто или с 232 622 лица.

Аналогични тенденции се наблюдават и в развитието на средния осигурителен доход за този период и той нараства, като през 2007 г. той нараства с двуцифрен ръст от 12,3 на сто спрямо 2006 г. Благоприятната 2008 г. доведе до фактически отчетен ръст на средния осигурителен доход повече от 2 пъти или с 25,7 на сто. Независимо от неблагоприятните икономически процеси, средният осигурителен доход през 2009 г., макар и със забавени темпове, се повиши с 10,8 на сто спрямо 2008 г., което кореспондира с ръста в средната работна заплата за страната, който е 11,6 на сто спрямо 2008 г.

По този начин, ръстът на средния осигурителен доход е по-нисък с 0,8 процентни пункта от ръста на средната работна заплата. Съотношението на ръстовете в осигурителния доход и средното възнаграждение е особено благоприятно през 2008 г., когато се отбелязва най-висок ръст на средния осигурителен доход от 25,7 на сто спрямо предходната година. За същия период средната работна заплата се е повишила с 21,6 на сто.

Като цяло, за периода 2005-2009 г. средният осигурителен доход се е повишил с внушителните 67,29 на сто, като регистрираният ръст е под растежа на средната работна заплата, който за същия период е 80,5 на сто. Същевременно, средният осигурителен доход като дял от **съпоставката** на тези ръстове разкрива наличието на голям резерв по отношение на контрола и спазването на правилата на „икономическата игра” в националната икономика. Същевременно, подсказва и за други проявления, които не корелират с лоялното поведение на работодателите в съответния бизнес и очакванията на наетите лица да получават по-високи доходи.

5.6. ОСИГУРЕНИ ЛИЦА И ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ .

В избраните икономически дейности икономическите процеси на национално равнище имат различна степен на въздействие. В дейностите производство на хранителни продукти, основни метали, компютърна техника, електронни и оптични продукти, хотелиерство и

ресторантьорство и дейности в областта на информационните технологии осигурените лица се движат в границите около 10 на сто от всички осигурени. Забелязва се тенденция на намаление на техния дял, независимо от факта, че общо техният брой се е увеличил с 5 196 души от 259 681 за 2005 г. на 264 877 за 2008 г., съответно - делът им намалява от 10 на сто от всички осигурени през 2005 г. на 9,3 на сто за 2008 г. Намаляването на общия брой на осигурените лица се дължи на намалението на осигурените лица в дейностите производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти, производство на основни метали и незначително изменение на осигурените в производството на хранителни продукти.

По отношение на осигурителния доход се забелязва аналогично с националното равнище развитие. В сравнение с 2005 г. през 2008 г. средният осигурителен доход се е повишил с 50,8 на сто. И в петте икономически дейности е налице ръст на средния осигурителен доход, като за дейността хотели и ресторанти той е 59,6 на сто или малко над средното равнище за страната. В останалите дейности ръстът е значителен, с широк вариационен размах, а именно от 67,1 на сто в производство на хранителни продукти до 122 на сто в дейности в областта на информационните технологии. Характерно за целият период е, че средния осигурителен доход общо за петте икономически дейности надвишава средния за икономиката, като непрекъснато се увеличава от 11,5 на сто превишение над средния за икономиката за 2005 г. на 37,3 на сто превишение за 2008 г.

таблица 21 Производство на хранителни продукти

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	102 181	103 015	105 193	101 217
СОД	234,56	258,89	308,02	392
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	3,9	3,8	3,7	3,5
дял на СОД към СОД за страната (%)	70,7	73,0	77,4	78,3

Източник: НОИ и собствени изчисления

Най-голям брой на заетите сред петте икономически дейности е броят на заетите в дейността производство на хранителни продукти. Те съставляват 3,9 на сто от всички заети. Под влияние на протичащите икономически процеси те са намалели с по-малко от 1 на сто, а именно - 0,9 на сто или само с 964 души. Това, от своя страна, предопределя и измененията на делът им в общо осигурените лица и той се променя устойчиво от 3,9 на сто през 2005 г. на 3,5 на сто през 2008 г. Измененията в относителния дял са по-големи поради по-малката база на осигурените лица. По отношение на средния осигурителен доход може да се отбележи, че той също нараства с по-бързи темпове в сравнение със средното за икономиката равнище, но с най-ниски темпове в сравнение с избраните икономически дейности.

Независимо от позитивната тенденция на нарастване той е едва 78,3 на сто от средното за икономиката. Позитивна тенденция е обаче и фактът, че през последните години расте неговия дял спрямо средното равнище. Следва да се отбележи, че през 2005 г. той е едва 70 на сто от средното равнище за икономиката. Фактор, който оказва влияние върху размера на осигурителния доход в тази дейност е и по-високият дял на наетите в средните квалификационни групи персонал в структурата на осигурените лица, в сравнение с другите икономически дейности.

таблица 22 Производство на основни метали

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	26 057	25 801	24 619	21 903
СОД	446,05	512,69	616,32	772,67
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	1,0	0,9	0,9	0,8
дял на СОД към СОД за страната (%)	134,5	144,6	154,8	154,4

Източник: НОИ и собствени изчисления

В дейността „**производство на основни метали**“, броят на осигурените лица непрекъснато намалява и за периода 2005-2008 г. те са намалели с 15,9 на сто или с 4 154 души, което е второто намаление сред избраните икономически дейности, но на първо място по абсолютен брой. Намаленият брой на осигурените лица обуславя и процеса на намаление на осигурените лица в дейност производство на основни метали в структурата на общо осигурени лица. Този процес е съпроводен с трайно и устойчиво нарастване на средния осигурителен доход, който само за период от четири години се е повишил със 73 на сто и допринася за това осигурителния доход на осигурените в тази дейност лица да превишава значително средния осигурителен доход за страната, а именно с 54,4 на сто, което търпи влиянието на работа в среда с по-висока степен на вредности, по-висока квалификация на наетите, което от своя страна обуславя и по-високи равнища на заплащане и съответно на осигурителен доход.

таблица 23 Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	8 702	9 936	7 624	6 158
СОД	265,19	286,63	455,8	518,20
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	0,3	0,4	0,3	0,2
дял на СОД към СОД за страната (%)	80,0	80,9	114,5	103,5

Източник: НОИ и собствени изчисления

В дейността „**производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти**“ се отбелязва най-големият темп на намаление на осигурените лица сред петте икономически дейности, а именно - 29,2 на сто, поради по-малкия брой осигурени в самата икономическа дейност. Абсолютното намаление е с 2 544, което е второто по големина сред изследваните икономически дейности. Аналогични са и процесите, които протичат и по отношение дела на осигурените в общия брой и те намаляват, като достигат 0,2 на сто. Средният осигурителен доход за 2008 г. се е повишил значително с 95,4 на сто в сравнение с 2005 г., което обуславя от своя страна и по-бързо увеличаване на дела на средния осигурителен доход за дейността спрямо средния за икономиката от 80 на сто на 103,5 на сто или с 23,5 процентни пункта.

Таблица 24 Хотели и ресторантьорство. Източник: НОИ и собствени изчисления

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	96 153	103 682	110 005	104 537
СОД	186,97	202,63	238,92	298,36
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	3,7	3,8	3,8	3,7
дял на СОД към СОД за страната (%)	56,4	57,2	60,0	59,6

В икономическата дейност „хотелиерство и ресторантьорство” ръстът на осигурените лица е 8,7 на сто и е по-нисък от средния за икономиката, който е 9,8 на сто за разглеждания период. Независимо от това, в абсолютно изражение осигурените лица са с 8 384 повече, което със сигурност е стъпка в посока легализиране заетостта на тези хора, които и без това полагат труд в тази дейност. Същевременно, измененията в осигурените лица общо в икономиката предопределят относително постоянен дял на заетите в тази икономическа дейност в границите между 3,7 - 3,8 на сто. Средният осигурителен доход в тази дейност нараства с най-ниски темпове в сравнение с останалите пет икономически дейности, но макар и по-нисък темпа на изменение е по-висок от темпа на изменение на средния осигурителен доход за икономиката, който е 50,8 на сто. Това от своя страна предопределя и сравнително ниското равнище на средния осигурителен доход като дял от средния за икономиката и с незначителни флукутации е на равнището между 59-60 на сто, което е свидетелство за широкия обхват на сивата икономика в тази икономическа дейност. Друг фактор, който оказва влияние върху по-ниското равнище на осигурителния доход е, че преобладаващата част от осигурените лица са наети сезонно, почасово и на друг вид гъвкаво правоотношение, което предопределя и по-висок дял на наетите в тази дейност на средните и по-ниските квалификационни групи персонал, от една страна и по-ниско равнище на заплащане, от друга.

Осигурените лица в дейност в „**информационните технологии**” нарастват с темпове два пъти повече от средните за икономиката, а именно - с 16,8 на сто или с почти 4 500 души, което е свидетелство, че тази дейност е по-слабо засегната от световната икономическа и финансова криза. Независимо от това, делът на осигурените лица в тази икономическа дейност нараства с едва 0,1 процентни пункта за четиригодишен период, което е крайно недостатъчно. Същевременно, ръстът на осигурителния доход е най-висок сред избраните икономически дейности и е 122 на сто спрямо 2005 г. Той е с 2,4 на сто по-голям от средния за страната, с 2 пъти повече от хотелиерство и ресторантьорство и с 1,3 пъти по-голям от икономическата дейност производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти.

таблица 25 Дейности в областта на информационните технологии

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	26 588	27 815	28 820	31 062
СОД	346	425,03	559,45	768,25
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	1,0	1,0	1,0	1,1
дял на СОД към СОД за страната (%)	104,3	119,9	140,5	153,5

Източник: НОИ и собствени изчисления

Ускореното нарастване на средния осигурителен доход за тази дейност от порядъка на 23 до над 37 на сто през последните три години доведе до повишаване на дела на осигурителния доход в сравнение със средното за икономиката равнище от малко над 104 на сто до почти 154 на сто, което е ясна илюстрация за протичащите в икономическата дейност процеси.

5.7. ОСИГУРЕНИ ЛИЦА И ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО РЕГИОНИ.

Неравномерно е и разпределението на осигурените лица и равнището на средния осигурителен доход в регионите на страната. **Така например, в избраните области, а именно София-град, Бургас, Варна, Плевен, Пловдив и Стара Загора са съсредоточени 64 на сто от всички осигурени лица и достигат 65,4 на сто през 2007 г., след което спадат до 63,3 на сто.** Осигурителният доход бележи тенденция на увеличение.

Общият принос на шестте области по отношение на осигурителния доход е, че той е 79,1 на сто от средното равнище за страната и за 2008 г. вече е 82,1 на сто, въпреки че в абсолютна сума осигурителния доход е почти 1,6 пъти по-висок в сравнение с 2005 г.

таблица 26 София-ГРАД Източник: НОИ и собствени изчисления

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	810 652	883 347	935 708	935 708
СОД	309,08	344,79	413,52	462,91
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	31,2	32,2	32,7	32,8
дял на СОД към СОД за страната (%)	93,2	97,3	103,9	92,5

Традиционно в **София-град** броят на осигурените лица е най-голям и е 31,2 на сто от всички осигурени, като за четири годишен период те са се увеличили с повече от 15 на сто, а техният дял се е увеличил с 1,6-процентни пункта, независимо от въздействието на кризата. В абсолютни стойности осигурените в София-град са се увеличили с повече от 125 хиляди или малко по-малко от половината от общото увеличение на осигурените в национален мащаб. Това се дължи на засилените вътрешно миграционни потоци от селата към столицата и от всички градове към столицата, главно поради повече и по-различни възможности за работа, вкл. и в мултинационални корпорации или техни дъщерни дружества, което допринася за тяхната професионална реализация и израстване в кариерата.

По **отношение на средния осигурителен доход** се наблюдава тенденция на нарастване, която е валидна и за страната като цяло, с тази особеност, че в София-град е отбелязано най-ниското нарастване на средния осигурителен доход сред шестте изследвани региони, главно поради най-високата стартова позиция, която не позволява големи изменения. Независимо от това, средният осигурителен доход за София-град се доближава до средното равнище за страната и е 92,5 на сто, което е незначително изменение с 0,7-процентни пункта по-малко. Сравнено обаче с предходната година се отчита намаление на дела на осигурителния доход с 11,4-процентни пункта, което показва, че макар и засегната в по-ниска степен, столицата изпитва трудности в условията на икономическа и финансова криза.

таблица 27 Варна Източник: НОИ и собствени изчисления

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	193 870	209 871	222 492	209 522
СОД	267,79	294,95	314,92	421,55
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	7,5	7,6	7,8	7,3
дял на СОД към СОД за страната (%)	80,8	83,2	79,1	84,2

Във Варна и Варненска област общо осигурените лица са 7,5 на сто от всички осигурени лица и делът им намалява незначително до 7,3 на сто, главно поради по-ниското увеличение от 8,1 на сто за референтния период в сравнение с националното равнище. Същевременно, налице е позитивна тенденция на нарастване на осигурителния доход и за периода 2005-2008 г. той се е повишил с 57,4 на сто, като този ръст е по-висок от националния ръст и от този за София-град. Това, от своя страна, предопределя и повишаване дела на средния осигурителен доход за икономическата дейност и в 2008 г. той е 84,2 на сто от средното равнище за страната. Благоприятните тенденции доведоха до намаляване на разликата в осигурителния доход между двете столици и за Варна той е вече 91 на сто от дохода за София-град.

таблица 28 Бургас *Източник: НОИ и собствени изчисления*

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	154 348	162 570	170 654	163 272
СОД	267,42	287,46	328,55	407,18
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	5,9	5,9	6,0	5,7
дял на СОД към СОД за страната (%)	80,6	81,1	82,5	81,3

В Бургас и в Бургаска област осигурените лица са 5,9 на сто от всички осигурени и намаляват незначително до 5,7 на сто, въпреки, че са с повече от 5 600 спрямо 2005 г. или с 5,8 на сто, което е по-ниско с 4-процентни пункта в сравнение с националното равнище. Средният осигурителен доход за Бургаска област се е повишил с 52,3 на сто спрямо 2005 г. и това допринесе и за повишаване на дела му спрямо средното равнище за страната до 81,3 на сто.

таблица 29 Стара Загора *Източник: НОИ и собствени изчисления*

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	142 021	145 903	148 935	139 632
СОД	267,62	292,18	343	440,15
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	5,5	5,3	5,2	4,9
дял на СОД към СОД за страната (%)	80,7	82,4	86,1	87,9

В област Стара Загора се регистрира спад на заетите лица с 1,7 на сто, което неминуемо се отразява на делът им спрямо осигурените в страната и 5,5 на сто за 2005 г. той спадна до 4,9 на сто за 2008 г. Същевременно, се забелязва и позитивна тенденция на повишаване на дохода с 64,5 на сто, което е най-големия темп на нарастване за избраните региони. Това рефлектира в по-бързото стопяване на разликата между средния осигурителен доход в Стара Загора и националното равнище от 80,7 на сто през 2005 г. на 87,9 на сто през 2008 г. Успоредно с това намалява и разликата в доходите със столицата и през 2008 г. те са 95 на сто от тези в София.

таблица 30 Пловдив *Източник: НОИ и собствени изчисления*

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	267 916	281 929	301 060	273 949
СОД	230,82	250,95	296,03	372,30

дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	10,3	10,3	10,5	9,6
дял на СОД към СОД за страната (%)	69,6	70,8	74,3	74,4

В област Пловдив е регистриран ръст на осигурените лица с 6 000 души или с 2,3 на сто повече в сравнение с 2005 г., но този ръст е значително по-малък от средния на национално равнище и това води до намаляване дела на осигурените в областта спрямо общия брой на осигурените от 10,3 на сто до 9,6 на сто през 2008 г. Отбелязва се и значителен ръст на средния осигурителен доход и достига 74,4 на сто от средния за страната и се е повишил с 4,8-процентни пункта спрямо 2005 г. Това е и най-голямото изменение в положителна посока, но за съжаление е недостатъчно да навакса разликата с дохода в София и за 2008 г. той е 80,4 на сто от този в столицата, независимо, че за четиригодишен период се е повишил с 61,3 на сто. Влияние в тази посока оказва структурата на промишлеността в Пловдив.

таблица 31 Плевен **Източник: НОИ и СОБСТВЕНИ ИЗЧИСЛЕНИЯ**

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Осигурени лица	94 350	94 658	94 658	83 226
СОД	232,20	249,74	295,30	360,60
дял на осигурените спрямо общия брой осигурени лица (%)	3,6	3,4	3,3	2,9
дял на СОД към СОД за страната (%)	70,0	70,4	74,2	72,0

В Плевен кризата има по-негативно отражение и по-специално по отношение на осигурените лица, които намаляват с повече от 11 хиляди души или с 11,8 на сто, което е най-високото намаление в сравнение с избраните области. Това намаление се отразява върху дела на осигурените в областта спрямо общия брой и той намалява с 0,7-процентни пункта от 3,6 на сто през 2005 г. до 2,9 на сто през 2008 г. Аналогично е и движението на средния осигурителен доход, макар и да се повишава с по-високи темпове от средния за страната, нараства с най-ниски темпове в сравнение със Стара Загора, Пловдив, Варна и Бургас. От изследваните икономически дейности само в София-град темпът на нарастване е по-малък. Независимо от това средния доход за Плевен е почти 78 на сто от средния осигурителен доход в София-град.

5.8. ОСНОВНИ ИЗВОДИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ.

Състоянието на доходите и връзките с основните икономически, демографски и социално-икономически характеристики на българското общество като цяло са адекватни на възходящия икономически цикъл, който е характерен за последните години. Икономическият растеж се съчетава с бърз и значителен ръст на заетите лица и относително бавно нарастване на средните доходи от труд. Брутните заплати, както и разходите за труд растат по-бързо от производителността и физическия обем на един зает, но това не е следствие от ниска производителност, от по-високото нарастване на заетите. Заетите растат с по-високи темпове от растежа на заплатите.

Производителността на труда в България е 37,3 на сто от средното равнище в Европейския съюз, а заплатите са едва 7-8 на сто от средното равнище в ЕС. Това от своя страна разкрива

една от широко разпространените спекулации в страната за ниска производителност и високи заплати, което очевидно не отразява реалното състояние.

През част от годините се наблюдава известно несъответствие между производителността на труда и ръста на работните заплати. В годините с по-висока инфлация производителността на труда нараства, а реалните доходи реализират спад. През следващата година се забелязва значителен ръст на заплатите и по-скромен ръст в производителността. Скокообразното движение на производителността в определени отрасли показва, че за бизнеса съществува остра необходимост от създаването на правила и спазването им при обвързването на работната заплата с производителността и икономическите резултати.

От друга страна, растежът на производителността на труда е комплексен резултат от икономическата среда, пазари, ценови, валутни, финансови и други фактори, които оказват съществено влияние върху националната икономика. Осъществяваната политика по доходите, намаляването на данъчните ставки и осигурителните вноски, повишаване квалификацията на заетите, намаляване броя на заетите на минимална работна заплата са фактори, които оказват влияние за по-бързия растеж на заплатите в сравнение с производителността на труда.

Запазването на компенсациите за труд като относителен дял от БВП стабилни през целия период показва, че България подобно на повечето развити страни съчетава висока заетост с относително ниски средни заплати, като високият икономически растеж се разпределя между повече работещи на по-ниски нива. Липсата на увеличение на компенсациите като дял от БВП отразява липсата на иновативно развитие на икономиката. Високите технологии предполагат по-високи компенсации за труд. Тези проблеми биха се увеличили многократно ако тази политика продължи в условията на низходящ бизнес-цикъл, в какъвто в момента се намира България.

Пазарно обосноваването на нарастване на доходите от труд и разбира се на осигурителния доход поставят българския пазар на труда в неизгодно положение, защото той не успява да генерира ръст на доходите, чрез който догонването на средните доходи за ЕС да стане реална възможност. Така, чрез възприетият подход на догонващо нарастване на доходите се създава структурен проблем на пазара на труда, който възпрепятства мобилността и стимулира напускането му и навлизането в сивия сектор или предпочитане за получаване на социални плащания.

Относително високото образование на работната сила в България не съответства на равнището на доходите, които са подценени от тази гледна точка, което се отразява изключително негативно върху мотивацията на работната сила да получава високо образователно-квалификационно равнище и да повишава притежаваната квалификация, знания и умения.

Всички тези процеси задълбочават проблемите породени от не естествените разлики в средните доходи в България и средното равнище в ЕС, а именно:

- ниските доходи са пречка за мобилността на работна сила към българския пазар на труда, което ще се отрази негативно в бъдеще при съживяването на икономиката и нуждата от квалифицирана работна сила;
- ниските доходи стимулират външната миграция, с което България косвено субсидира чуждите икономики, защото емигрират предимно младежи с високи степени на образование;

- ниските доходи задържат технологичното обновление и иновативността, главно поради слабата съпричастност и заинтересованост на работната сила;
- ниските доходи подкопават доверието в институциите, правителството и като цяло в държавната власт.

Възможностите за увеличаване на средните доходи **чрез увеличаване на личните разполагаеми доходи по пътя на намаляване на данъците и осигурителните вноски са изчерпани**, главно поради достигнатите ниски равнища на облагане, отвъд които държавата ще изпадне в невъзможност да осигурява обществени блага и да осъществява типичните за нея функции. По-нататъшното намаление на осигурителните вноски ще допринесе за това, че осигурителната система няма да бъде в състояние да гарантира минимална степен на социална защита, което е особено валидно за пенсионната система.

България се нуждае от съществена промяна в политиката по доходите от труд. Основният проблем е голямото изоставане на доходите в България спрямо равнищата в ЕС и останалите държави-членки, което възпрепятства нормалното присъединяване към общия пазар на труда. Промяната следва да се разбира не като преодоляване на съществуващите проблеми, а като поставянето на нови цели и приоритизиране на регулирането на доходите от труд като възможен и адекватен инструмент за развитието на икономиката. Това, от своя страна, предполага гъвкава и ускорена модернизация на политиката в областта на заплащането, която се базира на ефективен и качествено нов по форма и съдържание социален диалог. Целесъобразно е, допълнително развитие да получи реализираната през референтния период мярка да се договаря препоръчителен индекс на нарастване на работните заплати в реалния сектор, който впоследствие да бъде детайлизиран в браншовите колективни трудови договори и адекватно измерение на равнище предприятие.

Необходимо е да се изготви обоснован и приемлив за всички механизъм за обвързване на минималната работна заплата с официалната линия на бедност, за преодоляване на феномена „работещи бедни”.

Създаването на условия за запазване покупателната способност на работните заплати, като при договарянето и определянето им се гарантира нарастването им най-малко с инфлацията и ръста на производителността на труда, но преди всичко следва да се преосмисли ролята на производителността на труда като лимитиращ фактор за нарастването на доходите, което от своя страна ще създаде условия за повишаване стандарта на живот и намаляване на различията с държавите-членове на Европейския съюз.

Раздел 6. РЕГИОНАЛЕН И СЕКТОРЕН АНАЛИЗ НА ПАЗАРА НА ТРУДА.

Регионалният и секторен анализ обхваща основно наетите по трудови и служебни правоотношения за раферентния период – 2005-2009г., съгласно Класификатора на териториалните единици за статистически цели в България (Заповед №РД 07-421/11.12.2008 на НСИ) и по основни икономически дейности (код по КИД-2008).

6.1. АНАЛИЗА НА ЗАЕТОСТТА ПО РЕГИОНИ:

През наблюдавания период се установява неравномерно разпределение на наетите лица по трудови и служебни правоотношения (т.с.п.) по статистически райони на планиране. В Южна България наетите по т.с.п. са почти двойно повече от тези в Северна България.

За базовата 2005 г. в Северна България наетите по т.с.п. са 34,08 на сто (741,9 хил.) от общо наетите по т.с.п. за 2005 г., а в Южна България те са 65,92 на сто (1 435,3 хил.) от тях.

В Югозападният район се намират най-голямата част от общо наетите по т.с.п., както и от тези в Южна България. Техният дял за базовата 2005 г. е 34,28 на сто (746,4 хил.) от всички наетите по т.с.п. и 52 на сто от тези в Южна България. От тях най-голям е броят на наетите по т.с.п. в област София (столица). Те представляват 23,92 на сто (520,9 хил.) от всички наетите по т.с.п. и 69,78 на сто от тези в района.

Южен централен район е следващият от районите по брой на наетите по т.с.п. лица, както и спрямо тези в Южна България, но те са почти двойно по-малко от тези в Югозападният район. Техният дял за базовата 2005 г. е 18 на сто (391,9 хил.) от всички наетите по т.с.п. и 27,3 на сто от тези в Южна България. От тях най-голям е броят на наетите по т.с.п. в област Пловдив, която е на второ място след област София (столица). Те представляват 9,05 на сто (197 хил.) от всички наети по т.с.п. лица и половината от наетите в района - 50,27 на сто от тези в района.

Югоизточен район е третият най-голям по брой на наетите по т.с.п. лица в страната и на последно място спрямо тези в Южна България. Техният дял за базовата 2005 г. е 13,64 на сто (297,1 хил.) от всички наети по т.с.п. и 20,7 на сто от тези в Южна България. От тях най-голям е броят на наетите в областите Бургас и Стара Загора, които се нареждат на 4 и 5 място по брой на наетите. лица след област София (столица), област Пловдив и област Варна. Наетите по т.с.п. лица в област Бургас представляват 5,49 на сто (124,5 хил.) от всички лица и 40,03 на сто от наетите в района, а тези в Стара Загора са 4,97 на сто (112,7 хил.) от всички наети в страната лица и 36,22 на сто от наетите в района.

Североизточният район е на четвърто място по брой на наетите по т.с.п. лица в страната и на първо място в Северна България. Техният дял за базовата 2005 г. е 12,28 на сто (267,3 хил.) от всички наетите в страната и 36 на сто от тези в Северна България. От тях най-голям е броят в област Варна. Тя е на трето място след област София (столица) и област Пловдив. Те представляват 6,47 на сто (141 хил.) от всички наети по т.с.п. лица и над половината от наетите в района – 52,72 на сто от тези в района.

Северният централен район е на предпоследно място по брой на наетите по т.с.п. лица в страната. Техният дял за базовата 2005 г. е 11,67 на сто (254,1 хил.) от всички. в страната и 34,3 на сто от тези в Северна България. В този район с най-голям брой наети по т.с.п. лица е област Велико Търново, чийто дял е 3,51 на сто (76,4 хил.) от наетите в страната лица и 30,08 на сто от тези в района.

Северозападният район е на последно място по брой на наетите по т.с.п. лица в страната. Техният дял за базовата 2005 г. е 10,13 на сто (220,5 хил.) от всички наетите. в страната и 29,7 на сто от тези в Северна България. В този район с най-голям брой наети по т.с.п. лица е област Плевен, която е на осмо място., чийто дял е 3,51 на сто (76,4 хил.) от наетите в страната лица и 30,08 на сто от тези в района.

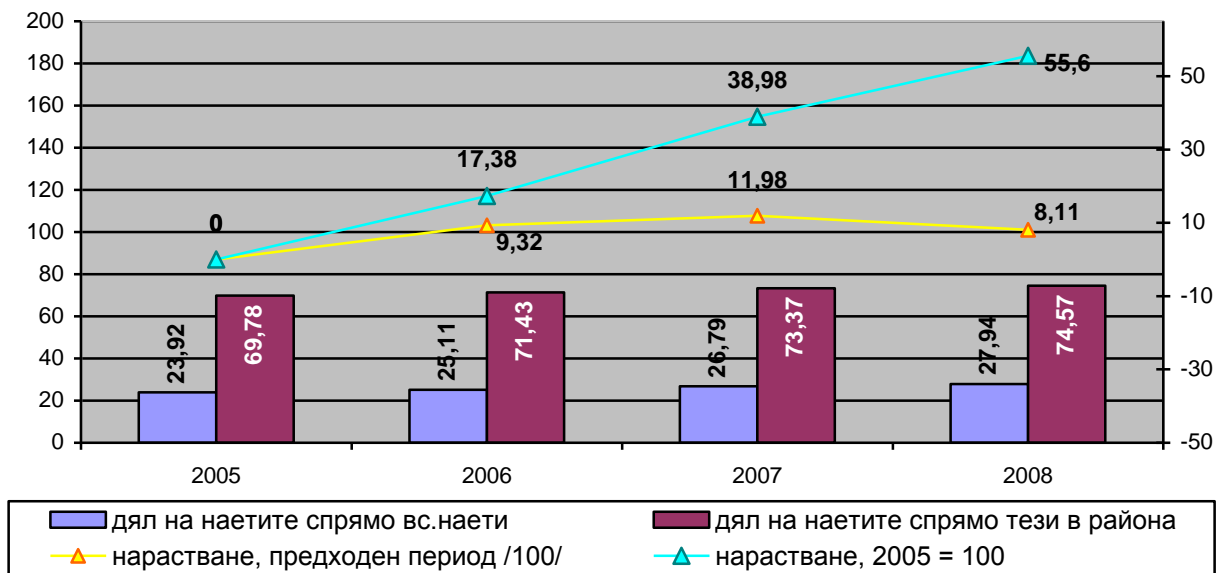
По специално внимание ще бъде отделено на областите, които са на първите пет места по брой на наетите по т.с.п. лица в страната и на област Плевен от района, който е на последно място, както и съгласно протоколно решение за определяне на областите за включване в анализа за 2010 година.

6.1.1. ОБЛАСТ СОФИЯ (СТОЛИЦА).

В област София (столица) се намират повече от половината от наетите по трудови и служебни правоотношения лица в района. Нарастването на броя на наетите. в тази област е най-значимото в сравнение с увеличаването на броя на наетите по т.с.п. в 6-те избрани за наблюдение области. Относителният им дял също нараства през наблюдавания период, както спрямо наетите в страната лица, така и спрямо наетите в региона лица.

Отнесени към наетите в страната лица делът им за 2008 г. нараства спрямо базовата 2005 г. с 4,02 процентни пункта от 23,92 на сто (520,9 хил.) за 2005 г. на 27,94 на сто (689,4 хил.) за 2008 г., а спрямо тези в района нарастването на дела е с 4,79 процентни пункта от 69,78 на сто за 2005 г. на 74,57 на сто за 2008 г. Нарастването на техният дял само за 2009 г. е с 1,16 процентни пункта спрямо този за предходната 2008 г. – 26,78 на сто (637,6 хил.) – фиг.54.

ФИГУРА 54 ДИНАМИКА НА НАЕТИТЕ ЛИЦА В ОБЛАСТ СОФИЯ (СТОЛИЦА)



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Спрямо базовата 2005 г. темповете на нарастване на наетите по т.с.п. лица в областта се забавят, като нарастването им за 2007 г. е с 22,42 на сто (116,8 хил.), а за 2008 г. нарастването е с 32,34 на сто (168,4 хил.), което е само с 9,92 процентни пункта повече от това за 2007 г. при база 2005 г.

В област София (столица) петте икономически дейности /Производство на хранителни продукти (C10); Производство на основни метали (C24); Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (C26); Хотелиерство и ресторантьорство (I); Дейности в областта на информационните технологии (J62)/ създават заетост на 66,7 хил. лица с осигурителни права, представляващи 8,23 на сто (66,7 хил.) от осигурените в областта лица за 2005 г. Този дял за периода до 2008 г. нараства с 0,35 процентни пункта до 8,58 на сто (71,2 хил.), а спрямо 2007 г. нарастването на дела им е с 0,76 процентни пункта от 7,82 (73,2 хил.) за 2007 г. – Таблица 32.

За наблюдавания период темпът на нарастване общо за лицата в тези дейности се забавя, като за 2008 г. се наблюдава намаление спрямо 2007 г. Нарастването им за периода спрямо базовата 2005 г. е с 6,76 на сто (4,5 хил.) за 2008 г., което е с 2,91 процентни пункта по-слабо от това за 2007 г. – с 9,67 на сто (6,4 хил.) На база предходен период нарастването за 2006 г. е с 4,79 на сто (3,2 хил.), за 2007 г. е с 4,66 на сто (3,3 хил.), а за 2008 г. се наблюдава намаление при тях с 2,7 на сто (-1,9 хил.) спрямо 2007 г.

таблица 32 Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област София (столица)

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Общо за ик. дейности – в хил.	66,7	69,9	73,2	71,2
относителен дял в областта - %	8,23%	7,91%	7,82%	8,58%
изменение, база 2005 = 100		3 195	6 450	4 508
темп на изменение		4,79%	9,67%	6,76%
1. производство на хранителни продукти (C10) – в хил.	21,7	21,4	21,9	22,3
относителен дял в 5-те ик.дейности	32,57%	30,68%	30,00%	31,32%
изменение, база 2005 = 100		-0,3	0,2	0,6
темп на изменение		-1,3%	1,0%	2,7%
2. хотелиерство и ресторантьорство (I) – в хил.	18, 4	19,7	21,0	20,5
относителен дял в 5-те ик.дейности	27,53%	28,24%	28,76%	28,77%
изменение, база 2005 = 100		1,4	2,7	2,1
темп на изменение		7,5%	14,6%	11,6%
3. дейности в областта на информационните технологии (J62) – в хил.	12,5	14,8	17,4	19,6
относителен дял в 5-те ик.дейности	18,77%	21,13%	23,82%	27,57%
изменение, база 2005 = 100		2,2	4,9	7,1
темп на изменение		18,0%	39,2%	56,8%
4. производство на основни метали (C24) – в хил.	10,9	10,8	10,3	7,6
относителен дял в 5-те ик.дейности	16,37%	15,50%	14,05%	10,61%
изменение, база 2005 = 100		-0,08	-0,6	-3,4
темп на изменение		-0,8%	-5,9%	-30,8%
5. производство на компютърна техника,	3,1	3,1	2,5	1,2

електронни и оптични продукти (C26) – в хил.				
относителен дял в 5-те ик.дейности	4,76%	4,45%	3,37%	1,73%
изменение, база 2005 = 100		-0,06	-0,7	-1,9
темп на изменение		-2,0%	-22,4%	-61,2%

Източник: НОИ и собствени изчисления.

Секторът “Производство на хранителни продукти” има най-голяма заетост през наблюдавания период сред наблюдаваните пет икономически дейности. Броят на лицата тук нараства, но техният дял за периода намалява с 1,25 процентни пункта до 31,32 на сто (22,3 хил.) за 2008 г., но спрямо 2007 г. се наблюдава нарастване на техния дял с 1,32 процентни пункта спрямо този за 2007 г. Нарастването на лицата в тази дейност спрямо базовата 2005 г. за периода е с 2,7 на сто (0,6 хил.) за 2008 г., което е с 1,66 процентни пункта по-високо от това за 2007 г. – с 1 на сто (0,2 хил.). Заетостта тук, макар и най-висока за периода, е с най-нисък темп на нарастване в сравнение с нарастванията при другите наблюдавани дейности за периода.

Хотелиерството и ресторантьорството е следващата икономическа дейност с най-голям брой лица. За наблюдавания период, техният брой и относителният им дял в петте икономически дейности нарастват. Спрямо базовата 2005 г. се установява нарастване на лицата с 11,6 на сто (2,1 хил.) за 2008 г., но това нарастване е с 3,03 процентни пункта по-слабо в сравнение с това за 2007 г., поради спад в тенденцията на нарастването им дължащи се на намаление на лицата в тази дейност за 2008 г. спрямо тези за 2007 г. Заетостта тук, макар и висока за периода, нараства сравнително слабо и, за разлика от нарастванията при другите наблюдавани дейности за периода, единствено тук то е негативно спрямо нарастването за предходната година.

Дейностите в областта на информационните технологии (J62) също създават сравнително висока заетост в област София (столица). Тя се нарежда на трето място, но с най-голям растеж на лицата в нея, както и на относителният им дял, т.е. нейната роля в заетостта между петте наблюдавани дейности нараства значително и много бързо. Нарастването на относителният им дял е с 8,8 процентни пункта за периода, а спрямо 2007 г. – е с 3,74 процентни пункта. Нарастването на лицата спрямо базовата 2005 г. е с 56,8 на сто (7,1 хил.) и с 17,59 процентни пункта спрямо това за 2007 г., които са най-високите спрямо това в другите дейности.

При производство на основни метали и при производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти се наблюдава за област София (столица) спад на лицата в тях и на относителният им дял.

С най-малък дял, сред наблюдаваните дейности, е икономическата дейност „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (C26)”. Спадът на относителния дял на лицата в дейност „Производство на основни метали” (C24) е по-голям в сравнение с този в „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти” (C26). За дейност „Производство на основни метали” намалението на дела им е с 5,76 процентни пункта, а това при „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти” е с 3,03 процентни пункта. В рамките на самата дейност, обаче, намалението на лицата за периода в „Производство на основни метали” значително по-слабо – с 30,4 процентни пункта в сравнение с това при „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти”, което е и най-значителният спад в рамките на петте наблюдавани дейности.

Обобщено за област София (столица) за петте наблюдавани дейности:

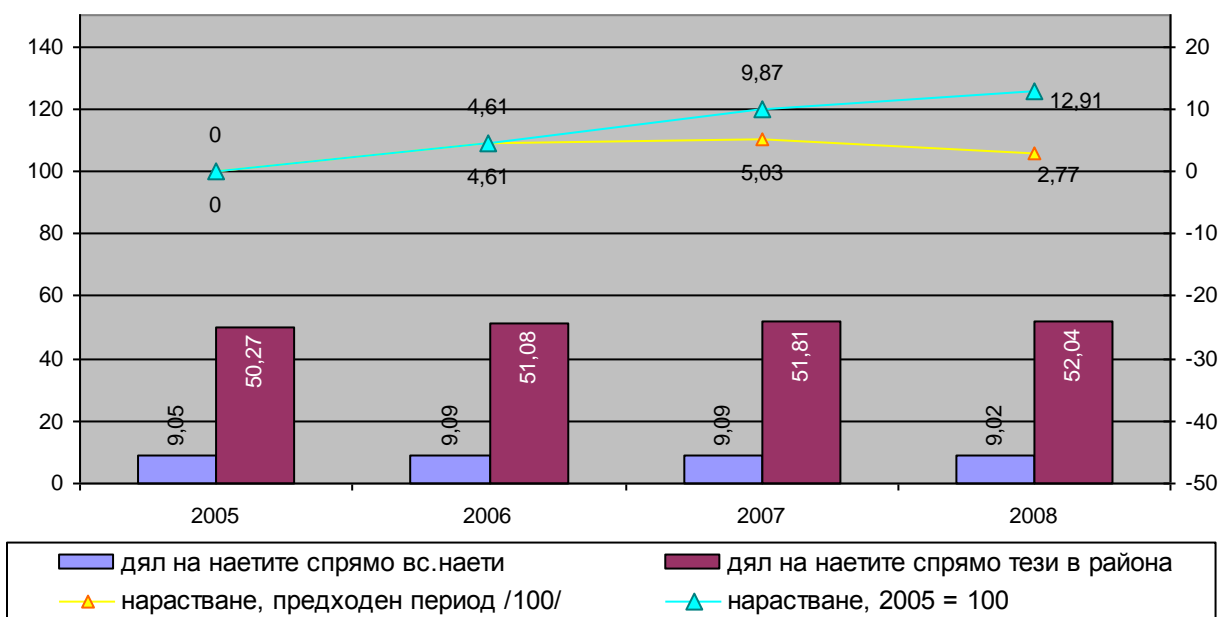
- ✓ **най-голяма заетост** създават дейностите „Производство на хранителни продукти”, и „Хотелиерството и ресторантьорството”, при които за периода се наблюдава нарастване на лицата в тях.
- ✓ **с най-нисък дял** между петте наблюдавани икономически дейности са „производство на основни метали” и „производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти”, при които за наблюдавания период се установява спад на лицата в тях, както и на относителният им дял.
- ✓ **най-голям потенциал** за област София (столица) се наблюдава в икономическата дейност „Дейности в областта на информационните технологии”, при която се наблюдава най-висок ръст на лицата в нея, както и на относителният и дял в рамките на наблюдаваните дейности.

6.1.2. ОБЛАСТ ПЛОВДИВ

В област Пловдив се намират половината от наетите по трудови и служебни правоотношения лица в района. Техният брой нараства през наблюдавания период, но по слабо в сравнение с това за област София (столица). Относителният им дял спрямо този в района също нараства, но спрямо наетите в страната се наблюдава лек спад за 2008 г. спрямо базовата 2005 г. Отнесени към наетите в страната лица техният дял за 2008 г. намалява спрямо базовата 2005 г. с 0,03 процентни пункта от 9,05 на сто (197 хил.) за 2005 г. на 9,02 на сто (222,4 хил.) за 2008 г., а спрямо предходната 2007 г. намалението на техният дял е с 0,08 процентни пункта от 9,09 на сто (216,4 хил.).

Делът на наетите по т.с.п. лица в областта спрямо тези в района нараства за периода до 2008 г. с 1,77 процентни пункта от 50,27 на сто за 2005 г. на 52,81 на сто за 2008 г., а за 2008 г. спрямо предходната 2007 г. нарастването е само с 0,24 процентни пункта от 51,81 на сто (216,4 хил.) за 2007 г. – Фиг.55.

фигура 55 Динамика на наетите лица в област Пловдив



Източник: НСИ и СОБСТВЕНИ ИЗЧИСЛЕНИЯ.

През периода се наблюдава забавяне в темповете на нарастване на наетите в област Пловдив лица. Нарастването на наетите по т.с.п. лица в областта за 2006 г. е с 4,61 на сто (9,1 хил.), за 2007 г. то е с 5,03 на сто (10,4 хил.) и за 2008 г. е само с 2,77 на сто (6 хил.), което е с 2,26 процентни пункта по-слабо спрямо това за 2007 г.

Спрямо базовата 2005 г. през периода се наблюдава нарастване на наетите по т.с.п. лица в областта като за 2007 г. нарастването е с 9,87 на сто (19,4 хил.), а за 2008 г. нарастването е с 12,91 на сто (25,4 хил.), което е с 3,04 процентни пункта повече от това за 2007 г.

В област Пловдив петте икономически дейности /Производство на хранителни продукти (C10); Производство на основни метали (C24); Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (C26); Хотелиерство и ресторантьорство (I); Дейности в областта на информационните технологии (J62)/ създават заетост на 27,2 хил. лица с осигурителни права, представляващи 10,14 на сто (27,2 хил.) от осигурените в областта лица за 2005 г.

Техният брой нараства за периода до 2008 г. с 1,0 процентни пункта до 11,14 на сто (30,5 хил.), а спрямо 2007 г. нарастването на дела им е с 1,18 процентни пункта от 15,4 (73,2 хил.) за 2007 г. – Таблица 33.

В Пловдив, петте икономически дейности създават двойно по-ниска заетост спрямо тази в област София (столица). Но ролята им в област Пловдив е по-голяма в сравнение с тази в област София (столица).

За наблюдавания период се наблюдава слабо забавяне на темпът на нарастване общо за лицата в тези дейности. Но нарастването им в рамките на областта е значително по-високо от това в област София (столица), като за периода спрямо базовата 2005 г. то е с 12,36 на сто (3,4 хил.) за 2008 г., което е с 1,96 процентни пункта по-високо от това за 2007 г. – с 10,4 на сто (2,8 хил.).

таблица 33 Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Пловдив

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Общо за ик. дейности – в бр.	27 169	28 591	29 995	30 528
относителен дял в областта - %	10,14%	10,14%	9,96%	11,14%
изменение, база 2005 = 100		1 422	2 826	3 359
темп на изменение		5,23%	10,40%	12,36%
1. производство на хранителни продукти (C10) – в бр.	13 822	14 602	15 382	15 750
относителен дял в 5-те ик.дейности	50,87%	51,07%	51,28%	51,59%
изменение, база 2005 = 100		780	1 560	1 928
темп на изменение		5,6%	11,3%	13,9%
2. хотелиерство и ресторантьорство (I) – в бр.	8 956	9 566	10 314	10 200
относителен дял в 5-те ик.дейности	32,96%	33,46%	34,39%	33,41%
изменение, база 2005 = 100		610	1 358	1 244
темп на изменение		6,8%	15,2%	13,9%
3. производство на основни метали (C24) – в бр.	2 736	2 578	2 568	2 638
относителен дял в 5-те ик.дейности	10,07%	9,02%	8,56%	8,64%

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
изменение, база 2005 = 100		-158	-168	-98
темп на изменение		-5,8%	-6,1%	-3,6%
4. дейности в областта на информационните технологии (J62) – в бр.	1 333	1 494	1 421	1 594
относителен дял в 5-те ик.дейности	4,91%	5,23%	4,74%	5,22%
изменение, база 2005 = 100		161	88	261
темп на изменение		12,1%	6,6%	19,6%
5. производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (C26) – в бр.	322	351	310	346
относителен дял в 5-те ик.дейности	1,19%	1,23%	1,03%	1,13%
изменение, база 2005 = 100		29	-12	24
темп на изменение		9,0%	-3,7%	7,5%

Източник: НОИ и собствени изчисления.

И тук, в област Пловдив, както и в област София (столица), най-голяма заетост през наблюдавания период създават „Производство на хранителни продукти”, и „Хотелиерството и ресторантьорството” и в същата последователност.

Броят на лицата в дейност „производство на хранителни продукти”, както и техният дял в общо петте икономически дейности, нарастват през целия период. Техният дял за периода нараства с 0,72 процентни пункта от 50,87 на сто за 2005 г. на 51,59 на сто за 2008 г., като спрямо този за 2007 г. нарастването на дела им за 2008 г. е с 0,31 процентни пункта. Спрямо базовата 2005 г. нарастването на лицата в тази дейност за периода е с 13,9 на сто (1,9 хил.) за 2008 г., което е с 2,66 процентни пункта по-високо от това за 2007 г. – с 11,3 на сто (1,6 хил.). Заетостта на тези лица в този сектор, макар и най-висока за периода в рамките на областта, е значително по-ниска от тази в област София (столица). В същото време нарастването ѝ тук е пет пъти по-високо в сравнение с това в област София (столица). В рамките на областта лицата в тази дейност нарастват най-много в сравнение с нарастването при другите наблюдавани дейности за периода.

При „Хотелиерството и ресторантьорството” за наблюдавания период се установява нарастване на броя, както и на техният дял в петте ик. дейности. За разлика от област София (столица) тук нарастването на дела им е с 0,45 процентни пункта за периода, а спрямо 2007 г. е само с 0,97 процентни пункта. Спрямо базовата 2005 г. се установява нарастване на лицата с 13,9 на сто (1,2 хил.) за 2008 г., което нарастване е подобно на нарастването при дейност производство на хранителни продукти, но това нарастване е с 1,27 процентни пункта по-слабо в сравнение с това за 2007 г., като и тук се наблюдава забавяне на нарастването на лицата в тази дейност, подобно на това в област София (столица), но по-слабо.

Дейността „производство на основни метали”, за разлика от област София (столица), се нарежда на трето място по значимост за заетостта на лицата от петте наблюдавани дейности в областта. В тази дейност се наблюдава спад, както на броя на лицата, така и на техният дял в рамките на петте наблюдавани дейности. Намалението на дела на лицата в тази дейност е с 1,43 процентни пункта за периода, но спрямо това за 2007 г. се наблюдава увеличение с 0,08

процентни пункта. В рамките на областта само при тази дейност се наблюдава намаление на лицата в нея за периода на изследване.

Дейностите в **областта на информационните технологии (J62)** създават значително по-ниска заетост в сравнение с тази в област София (столица). В рамките на общото нарастване тази дейност има най-малък ръст спрямо нарастванията при останалите наблюдавани икономически дейности. Но тя е с най-високото нарастване на лицата в нея спрямо това при другите дейности в рамките на областта, но спрямо нарастването им за област София (столица) е почти три пъти по-ниско.

Производството на компютърна техника, електронни и оптични продукти в рамките на областта и тук се нарежда на последно място по брой лица и с най-малък и незначителен дял сред наблюдаваните дейности. Но, за разлика от област София (столица), тук се наблюдава нарастване на броя им, но намаление на делът им, което е значително по-малко в сравнение с това за област София (столица). Намалението в относителния дял на лицата в тази дейност е незначително.

Данните показват следното за петте наблюдавани дейности за област Пловдив:

- лицата в наблюдаваните дейности са около 2 пъти по-малко от тези за област София (столица), най-голяма заетост създават дейностите „Производство на хранителни продукти”, и „Хотелиерството и ресторантьорството”, при които се наблюдава нарастване на лицата в тях за периода.
- най-нисък и незначителен дял между петте наблюдавани икономически дейности тук е също „производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти”, при който за наблюдавания период, обаче, се установява нарастване за разлика от това при област София (столица).
- с най-голям потенциал и тук, както и в област София (столица), е икономическата дейност „Дейности в областта на информационните технологии”, при която се наблюдава най-висок ръст на лицата в нея в рамките на наблюдаваните дейности, като в сравнение с този в област София (столица) е значително по-нисък.

6.1.3. ОБЛАСТ ВАРНА.

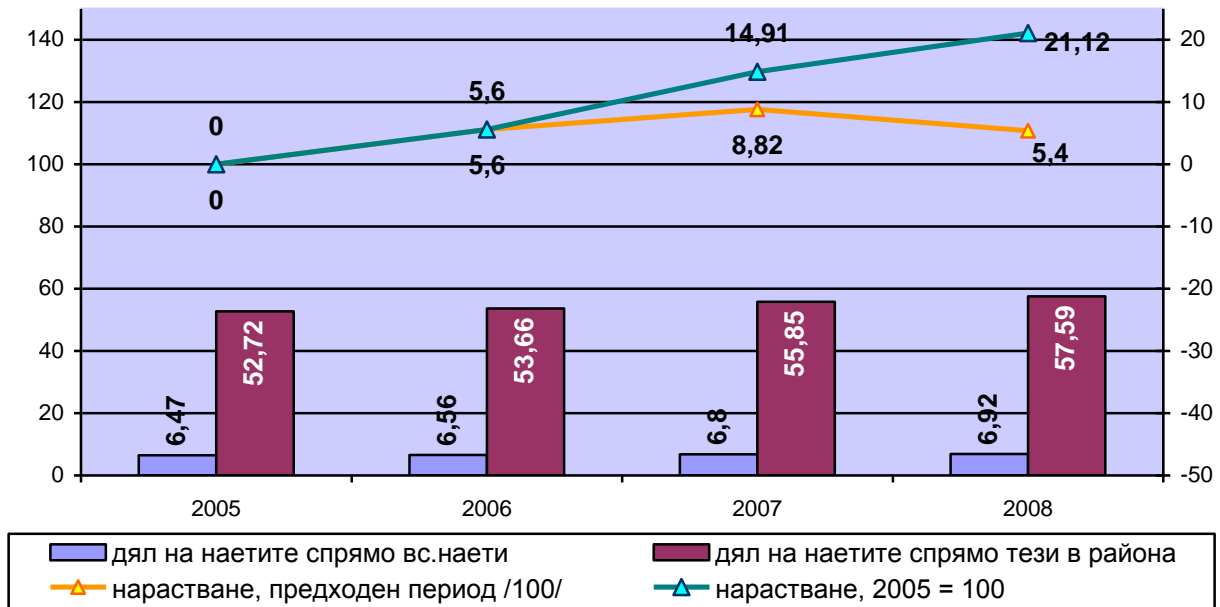
Област Варна е третата по брой на наетите по т.с.п. лица в страната. В нея се намират повече от половината от наетите по трудови и служебни правоотношения лица в Североизточен район. Техният брой нараства през наблюдавания период, но по слабо в сравнение с това за област София (столица) и повече в сравнение с това за област Пловдив.

Област Варна по наетите по т.с.п. лица е на второ място след област София (столица). Техният относителен дял, както спрямо тези в района, така и спрямо наетите в страната също нарастват за 2008 г. Отнесени към наетите в страната лица техният дял за 2008 г. нараства спрямо базовата 2005 г. с 0,45 процентни пункта от 6,47 на сто (141 хил.) за 2005 г. на 6,92 на сто (170,6 хил.) за 2008 г., а спрямо предходната 2007 г. увеличението на техният дял е с 0,12 процентни пункта от 6,8 на сто (161,9 хил.).

Делът на наетите по т.с.п. лица в областта спрямо тези в района нараства за периода до 2008 г. с 4,87 процентни пункта от 52,72 на сто за 2005 г. на 57,59 на сто за 2008 г., като за 2008 г. спрямо предходната 2007 г. нарастването е само с 1,73 процентни пункта от 55,85 на сто (216,4 хил.) за 2007 г. – Фигура 56.

На база предходен период през годините се наблюдава задържане в темповете на нарастване на наетите в област Варна лица. Нарастването на наетите по т.с.п. лица в областта за 2006 г. е с 5,6 на сто (7,9 хил.), за 2007 г. то е с 8,82 на сто (13,1 хил.) и за 2008 г. е само с 5,4 на сто (8,8 хил.), което е с 3,41 процентни пункта по-слабо спрямо това за 2007 г.

фигура 56 Динамика на наетите лица в област Варна



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Спрямо базовата 2005 г. през периода за наетите по т.с.п. лица в областта се наблюдава нарастване, което за 2007 г. е с 14,91 на сто (21 хил.), а за 2008 г. нарастването е с 21,12 на сто (29,77 хил.), което е само с 6,21 процентни пункта повече от това за 2007 г.

В област Варна петте икономически дейности (Производство на хранителни продукти (С10); Производство на основни метали (С24); Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (С26); Хотелиерство и ресторантьорство (I); Дейности в областта на информационните технологии (J62)) създават заетост на 19,8 хил. лица с осигурителни права, представляващи 10,20 на сто (19,8 хил.) от осигурените в областта лица за 2005 г.

Заетите в тези дейности нарастват за периода до 2008 г. с 0,9 процентни пункта до 11,1 на сто (23,2 хил.), а спрямо 2007 г. нарастването на дела им е с 0,59 процентни пункта от 10,51 (23,4 хил.) за 2007 г. – Таблица 34. Посочените икономически дейности създават по-ниска заетост в областта, спрямо тази в област Пловдив, както и тази в област София (столица). Ролята на дейностите в област Варна е почти идентична с тази в област Пловдив.

През разглежданият период се наблюдава забавяне в темпът на нарастване общо за лицата в тези дейности. Увеличаването на заетите в посочените дейности в рамките на областта е по-високо от това в област Пловдив. За периода спрямо базовата 2005 г. увеличението е с 17,58 на сто за 2008 г. и заетите достигат 23 847 души.

таблица 34 Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Варна

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Общо за ик. дейности – в бр.	19 772	21 464	23 374	23 247

относителен дял в областта - %	10.20%	10.23%	10.51%	11.10%
изменение, база 2005 = 100		1 692	3 602	3 475
темп на изменение		8.56%	18.22%	17.58%
1. хотелиерство и ресторантьорство (I) – в бр.	13 392	14 577	15 612	15 148
относителен дял в 5-те ик.дейности	67.73%	67.91%	66.79%	65.16%
изменение, база 2005 = 100		1 185	2 220	1 756
темп на изменение		8.8%	16.6%	13.1%
2. производство на хранителни продукти (C10) – в бр.	5 174	5 502	5 872	5 903
относителен дял в 5-те ик.дейности	26.17%	25.63%	25.12%	25.39%
изменение, база 2005 = 100		328	698	729
темп на изменение		6.3%	13.5%	14.1%
3. информационните технологии (J62) – бр.	1 119	1 297	1 784	2 084
относителен дял в 5-те ик.дейности	5.66%	6.04%	7.63%	8.96%
изменение, база 2005 = 100		178	665	965
темп на изменение		15.9%	59.4%	86.2%
4. производство на основни метали (C24) – в бр.	53	51	64	68
относителен дял в 5-те ик.дейности	0.27%	0.24%	0.27%	0.29%
изменение, база 2005 = 100		-2	11	15
темп на изменение		-3.8%	20.8%	28.3%
5. производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (C26) – в бр.	34	37	42	44
относителен дял в 5-те ик.дейности	0.17%	0.17%	0.18%	0.19%
изменение, база 2005 = 100		3	8	10
темп на изменение		8.8%	23.5%	29.4%

Източник: НОИ и собствени изчисления.

В област Варна най-голяма и значителна заетост, през наблюдавания период, създава дейността „Хотелиерството и ресторантьорството” следвана от „Производство на хранителни продукти”, в която заетите са два пъти по- малко.

Дейността „Хотелиерство и ресторантьорство” в област Варна е основната и най-значимата дейност от петте наблюдавани дейности, в която се намират 2/3 от всички лица от петте икономически дейности. За разлика от областите Пловдив и София (столица) през периода се наблюдава намаление от 2,57 процентни пункта и заетите достигат 15 148 души. Същата тенденция е характерна и за областите Пловдив и София (столица).

Броят на лицата в дейност „производство на хранителни продукти” нараства през целия наблюдаван период. Тази дейност е втората по значимост дейност в област Варна, макар че в нея броят на лицата е значително по-малък в сравнение с този при областите Пловдив и София (столица). Относителният дял на лицата в тази дейност намалява за периода с 0,78 процентни пункта от 26,17 на сто (5,2 хил.) за 2005 г. на 25,39 на сто (5,9 хил.) за 2008 г.. Спрямо базовата 2005 г. нарастването на лицата в тази дейност за периода е с 14,1 на сто (0,7 хил.) за 2008 г.,

което е с само с 0,6 процентни пункта по-високо от това за 2007 г. Заетите лица в тази дейност са значително по-малко от тези в областите Пловдив и София (столица). Нарастването е подобно с това в област Пловдив. В рамките на областта нарастването на лицата в тази дейност се забавя за периода.

За разлика от област Пловдив и област София (столица), тук дейностите „производство на основни метали” и „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти” се оказват пренебрежимо малки и незначителни за областта относно броят и относителният дял на лицата от петте наблюдавани дейности.

Дейностите в **областта на информационните технологии (J62)** създават в областта малко по-висока заетост от тази в област Пловдив, но значително по-ниска в сравнение с тази в област София (столица). В рамките на областта нарастването на дела ѝ спрямо нарастванията при останалите наблюдавани икономически дейности е най-високото. Темповете, с които се увеличава броя на лицата заети в областта на информационните технологии спрямо тези в другите дейности в рамките на областта, са най-високите. Увеличаването на броя на лицата в тази дейност спрямо базовата 2005 г. е с 89,2 на сто (1000 души), като темповете са най-високи спрямо другите дейности.

За област Варна се очертават следните тенденции:

- ✓ лицата от наблюдаваните дейности са с около 1/4 по-малко от тези за област Пловдив;
- ✓ заетите в петте наблюдавани дейности са съсредоточени основно в **Хотелиерство и ресторантьорство**, където са концентрирани 67 на сто от заетите в тези дейности;
- ✓ с много нисък дял, но с висок темп на нарастване е дейността „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти”.
- ✓ в останалите дейности в рамките на областта броят на лицата е пренебрежимо малък спрямо заетите в петте наблюдавани икономически дейности.

6.1.4. ОБЛАСТ БУРГАС.

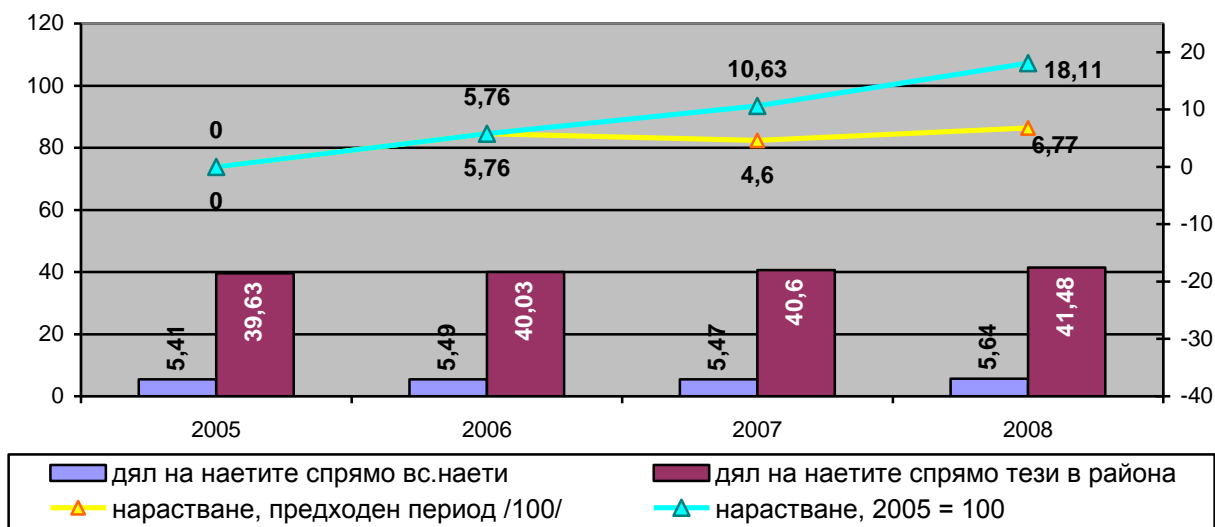
Област Бургас е четвъртата по брой на наетите по т.с.п. лица в страната. В тази област са съсредоточени една-трета от наетите по трудови и служебни правоотношения лица в Югоизточния район. Техният брой нараства през наблюдавания период. Отнесени към наетите в страната лица техният дял за 2008 г. нараства спрямо базовата 2005 г. с 0,23 процентни пункта от 5,41 на сто (117,7 хил.) за 2005 г. на 5,64 на сто (139,1 хил.) за 2008 г.

Тази тенденция се запазва и спрямо заетите в района. Делът на наетите по т.с.п. лица в областта спрямо тези в района нараства за периода до 2008 г. с 1,85 процентни пункта от 39,63 на сто за 2005 г. на 41,48 на сто за 2008 г., а за 2008 г. Фиг.57.

През годините се наблюдава леко ускоряване на темповете на нарастване на наетите в област Бургас лица за 2008 г.. Нарастването на наетите в областта за 2006 г. е с 5,76 на сто (6,8 хил.), за 2007 г. то е с 4,6 на сто (5,7 хил.) и за 2008 г. е само с 6,77 на сто (8,8 хил.), което е с 2,17 процентни пункта по-високо спрямо това за 2007 г.

Сериозни ръстове се наблюдават за наетите по т.с.п. лица. През 2007 г. е увеличението спрямо 2005г. е 10,63 на сто (12,5 хил.), т.е. почти двойно нарастване спрямо това за 2006 г., а за **2008 г.** нарастването е с 18,11 на сто (21,3 хил.), което е вече с 7,49 процентни пункта повече от това за 2007 г..

фигура 57 Динамика на наетите лица в област Бургас



Източник: НСИ и собствени изчисления.

В област Бургас петте икономически дейности /Производство на хранителни продукти (С10); Производство на основни метали (С24); Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (С26); Хотелиерство и ресторантьорство (I); Дейности в областта на информационните технологии (J62)/ създават обща заетост от 15,8 хил. лица с осигурителни права. Това представлява 10,27 на сто (15,8 хил.) от осигурените в областта лица за 2005 г. Този дял за периода до 2008 г. нараства едва с 0,05 процентни пункта до 10,32 на сто (16,8 хил.), а спрямо 2007 г. нарастването на дела им е с 0,14 процентни пункта от 10,18 на сто (17,4 хил.) за 2007 г. – Таблица 35.

Петте икономически дейности създават подобна обща заетост на тази в област Варна. За разглеждания период се наблюдава забавяне в темпът на нарастване общо за лицата в тези дейности, като се наблюдава спад на броя на лицата в края на периода за 2008 г. спрямо предходната 2007 г. В област Бургас за периода спрямо базовата 2005 г. нарастването на лицата е с 6,32 на сто (1 хил.) за 2008 г., което е по-ниско с 3,29 процентни пункта от това за 2007 г., представляващо 9,61 на сто (1,5 хил.).

таблица 35 Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Бургас

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Общо за ик. дейности – в бр.	15 844	16 807	17 366	16 845
относителен дял в областта - %	10.27%	10.34%	10.18%	10.32%
изменение, база 2005 = 100		963	1 522	1 001
темп на изменение		6.08%	9.61%	6.32%
1. хотелиерство и ресторантьорство (I) – в бр.	9 950	10 938	11 805	11 749
относителен дял в 5-те ик.дейности	62.80%	65.08%	67.98%	69.75%
изменение, база 2005 = 100		988	1 855	1 799
темп на изменение		9.9%	18.6%	18.1%
2. производство на хранителни продукти (С10) – в бр.	5 217	5 151	4 817	4 358
относителен дял в 5-те ик.дейности	32.93%	30.65%	27.74%	25.87%
изменение, база 2005 = 100		-66	-400	-859
темп на изменение		-1.3%	-7.7%	-16.5%
3. дейности в областта на информационните	642	672	695	674

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
технологии (J62) – в бр.				
относителен дял в 5-те ик.дейности	4.05%	4.00%	4.00%	4.00%
изменение, база 2005 = 100		30	53	32
темп на изменение		4.7%	8.3%	5.0%
4. производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (C26) – в бр.	27	39	42	56
относителен дял в 5-те ик.дейности	0.17%	0.23%	0.24%	0.33%
изменение, база 2005 = 100		12	15	29
темп на изменение		44.4%	55.6%	107.4%
5. производство на основни метали (C24) – в бр.	8	7	7	8
относителен дял в 5-те ик.дейности	0.05%	0.04%	0.04%	0.05%
изменение, база 2005 = 100		-1	-1	0
темп на изменение		-12.5%	-12.5%	0.0%

Източник: НОИ и собствени изчисления.

Тук, в област Бургас, както и при област Варна, за периода най-голям и значителен брой на лицата се наблюдава при същите две дейности в същата последователност - в дейностите „Хотелиерството и ресторантьорството”, следвано от „Производство на хранителни продукти”, в която дейност лицата са на половината на тези в „Хотелиерството и ресторантьорството”.

В „Хотелиерството и ресторантьорството” в област Бургас, както и в област Варна, за изследваният период, броят на лицата и техният дял е значително по-висок от броя и относителния дял на лицата в останалите наблюдавани икономически дейности, т.е. това се оказва и за област Бургас основната и най-значима дейност от петте наблюдавани дейности, в която се намират 2/3 от всички лица от петте икономически дейности. Но тук, за разлика от област Варна, нарастването на дела им е положителна величина за периода, т.е. наблюдава се нарастване при него с 6,95 процентни пункта за периода от 62,8 на сто (9,9 хил.) за 2005 г. на 69,75 на сто (11,8 хил.) за 2008 г., а спрямо 2007 г. нарастването на този дял е с 1,77 процентни пункта от 67,98 на сто (11,8 хил.) за 2007 г., което се дължи на общото намаление на лицата в петте наблюдавани дейности за областта. Спрямо базовата 2005 г. се установява нарастване на лицата с 18,1 на сто (1,8 хил.) за 2008 г., но това нарастване е с 0,56 процентни пункта по-слабо в сравнение с това за 2007 г., като и тук се наблюдава забавяне на нарастването на лицата в тази дейност за края на периода, подобно на това в област Варна.

В област Бургас броят на лицата в дейност производство на хранителни продукти, намалява през целият наблюдаван период за разлика от област Варна, в която те нарастват в тази дейност. И за област Бургас, както и при област Варна, тази дейност е втората по значимост дейност в областта. Броят на лицата тук е съизмерим с този в област Варна в началото на периода, но намалява постоянно през целия наблюдаван период. Относителният дял на лицата в тази дейност намалява с 7,06 процентни пункта от 32,93 на сто (5,2 хил.) за 2005 г. на 25,87 на сто (4,4 хил.) за 2008 г., като спрямо този за 2007 г. намалението на дела им за 2008 г. е с 1,87 процентни пункта – от 27,74 на сто (4,8 хил.). Спрямо базовата 2005 г. намалението на **лицата** в тази дейност за периода е с 16,5 на сто (-0,9 хил.) за 2008 г., а то е с 8,8 процентни пункта по-голямо от това за 2007 г., за която намалението е само с 7,7 на сто (-0,4 хил.).

И тук, подобно на област Варна, дейностите „производство на основни метали” и „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти” се оказват пренебрежимо малки и незначителни за областта, относно броят и относителният дял на лицата от петте наблюдавани дейности.

В „Дейности в областта на информационните технологии (I62)” броят на лицата и техният дял и тук е много нисък в сравнение с този в другите две основни дейности, но в рамките на областта броят на лицата в дейността и техният дял остават относително постоянни за периода.

За област Бургас, подобно на област Варна, лицата в наблюдаваните дейности са съсредоточени почти изцяло в двете дейности – „Хотелиерството и ресторантьорството” и „Производство на хранителни продукти”. Останалите дейности в рамките на областта са с изключително малък дял на лицата в тях.

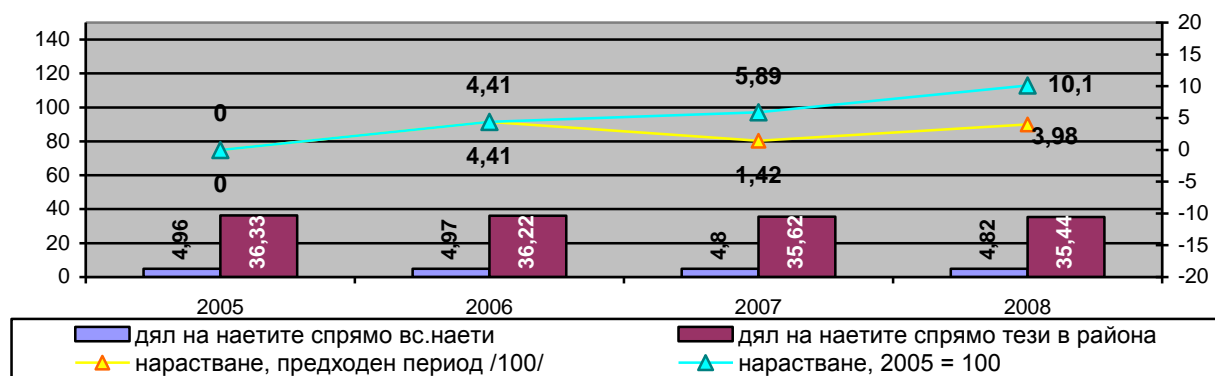
6.1.5. ОБЛАСТ СТАРА ЗАГОРА

Област Стара Загора се нарежда на пето място по брой на наетите по т.с.п. лица в страната. В нея се намират другата една трета от наетите по трудови и служебни правоотношения лица в Югоизточния район. Техният брой нараства през наблюдавания период, но то е на последно място в сравнение с това на другите четири области разгледани досега, т.е. по увеличаване на броя на наетите по т.с.п. лица се нареждат на последно място след областите София (столица), Варна, Пловдив и Бургас. Техният относителен дял, както спрямо тези в района, така и спрямо наетите в страната спада към 2008 г. Отнесени към наетите в страната лица техният дял за 2008 г. намалява спрямо базовата 2005 г. с 0,14 процентни пункта от 4,96 на сто (107,9 хил.) за 2005 г. на 4,82 на сто (118,8 хил.) за 2008 г., а спрямо предходната 2007 г. се наблюдава увеличение на техния дял само с 0,02 процентни пункта от 4,8 на сто (114,3 хил.). Делът на наетите по т.с.п. лица в областта спрямо тези в района спада непрекъснато през периода, като за 2008 г. е с 0,89 процентни пункта от 36,33 на сто за 2005 г. на 35,44 на сто за 2008 г., а за 2008 г. спрямо предходната 2007 г. намалението на дела им е само с 0,17 процентни пункта от 35,62 на сто (114,3 хил.) за 2007 г. – Фиг.58.

На база предходен период през годините се наблюдава неравномерност в нарастването на наетите в област Стара Загора лица. Нарастването на наетите по т.с.п. лица в областта за 2006 г. е с 4,41 на сто (4,7 хил.), за 2007 г. то е само с 1,42 на сто (1,6 хил.) и за 2008 г. е вече с 3,98 на сто (4,6 хил.), което е с 2,57 процентни пункта по-високо спрямо това за 2007 г.

Спрямо базовата 2005 г. през периода за наетите лица в областта се наблюдава нарастване, което за 2007 г. е с 5,89 на сто (5,4 хил.), а за 2008 г. нарастването е вече с 10,1 на сто (10,9 хил.), което е с 4,22 процентни пункта повече от това за 2007 г.

фигура 58 Динамика на наетите лица в област Стара Загора



Източник: НСИ и собствени изчисления.

В област Стара Загора петте икономически дейности /Производство на хранителни продукти (C10); Производство на основни метали (C24); Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (C26); Хотелиерство и ресторантьорство (I); Дейности в областта на информационните технологии (J62)/ създават заетост на 11 хил. лица с осигурителни права, представляващи 7,73 на сто (11 хил.) от осигурените в областта лица за 2005 г. Този дял за периода до 2008 г. намалява с 0,18 процентни пункта от 7,73 на сто (11 хил.) до 7,55 на сто (10,5 хил.), а спрямо 2007 г. нарастването на дела им за 2008 г. е с 0,57 процентни пункта от 6,98 на сто (10,4 хил.) за 2007 г. – Таблица 36. Тук петте икономически дейности създават в рамките на областта обща по-ниска заетост в сравнение с тази в областите Бургас и Варна, която е значително по-ниска от тази в областите Пловдив и София (столица). За разглеждания период тук се наблюдава спад, както на общия брой на тези лица в петте икономически дейности, така и в относителния им дял в рамките на областта. В област Стара Загора спрямо базовата 2005 г. намалението за периода на лицата е с 4 на сто (0,4 хил.) за 2008 г., което е по-слабо с 1,37 процентни пункта от това за 2007 г., представляващо 5,37 на сто (0,6 хил.).

таблица 36 Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Стара Загора

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Общо за ик. дейности – в бр.	10 982	10 947	10 392	10 543
относителен дял в областта - %	7.73%	7.50%	6.98%	7.55%
изменение, база 2005 = 100		-35	-590	-439
темп на изменение		-0.32%	-5.37%	-4.00%
1. производство на хранителни продукти (C10) – в бр.	5 518	5 342	5 283	5 207
относителен дял в 5-те ик.дейности	50.25%	48.80%	50.84%	49.39%
изменение, база 2005 = 100		-176	-235	-311
темп на изменение		-3.2%	-4.3%	-5.6%
2. хотелиерство и ресторантьорство (I) – в бр.	3 954	4 095	3 995	4 260
относителен дял в 5-те ик.дейности	36.00%	37.41%	38.44%	40.41%
изменение, база 2005 = 100		141	41	306
темп на изменение		3.6%	1.0%	7.7%
3. производство на основни метали (C24) – в бр.	870	913	529	496
относителен дял в 5-те ик.дейности	7.92%	8.34%	5.09%	4.70%
изменение, база 2005 = 100		43	-341	-374
темп на изменение		4.9%	-39.2%	-43.0%
4. дейности в областта на информационните технологии (J62) – в бр.	611	572	562	570
относителен дял в 5-те ик.дейности	5.56%	5.23%	5.41%	5.41%
изменение, база 2005 = 100		-39	-49	-41
темп на изменение		-6.4%	-8.0%	-6.7%
5. производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (C26) – в бр.	29	25	23	10
относителен дял в 5-те ик.дейности	0.26%	0.23%	0.22%	0.09%
изменение, база 2005 = 100		-4	-6	-19
темп на изменение		-13.8%	-20.7%	-65.5%

Източник: НОИ и собствени изчисления.

В област Стара Загора, с най-голямо значение за областта е икономическата дейност „Производство на хранителни продукти“, в която се намират половината от всички лица от наблюдаваните икономически дейности. На второ място по значение е икономическата

дейност „Хотелиерството и ресторантьорството”, в която се намират близо $\frac{3}{4}$ от всички лица в петте икономически дейности, т.е. тези две икономически дейности играят основна роля в областта и в тях са заети близо 90 на сто от тези лица в петте наблюдавани икономически дейности.

В област Стара Загора броят на лицата в дейност „Производство на хранителни продукти”, намалява през целия наблюдаван период, подобно на област Бургас, в която те също намаляват за тази дейност. Броят на лицата тук е съизмерим с този в област Бургас, но техният дял е много по-голям. Относителният дял на лицата в тази дейност намалява с 0,86 процентни пункта от 50,25 на сто (5,5 хил.) за 2005 г. на 49,39 на сто (5,2 хил.) за 2008 г., като спрямо този за 2007 г. намалението на дела им за 2008 г. е с 1,45 процентни пункта – от 50,84 на сто (5,3 хил.). Спрямо базовата 2005 г. намалението на лицата в тази дейност за периода е с 5,6 на сто (-0,3 хил.) за 2008 г., а то е с 1,38 процентни пункта по-голямо от това за 2007 г., за която намалението е само с 4,3 на сто (-0,2 хил.).

„Хотелиерство и ресторантьорство” в област Стара Загора поема значителна част от останалата половина от лицата за петте дейности, като техния брой и относителен дял нарастват през целия наблюдаван период, т.е. това се оказва за област Стара Загора втората по значение икономическа дейност, чиято роля нараства през наблюдавания период. Единствено при тази дейност между всички наблюдавани дейности се установява за периода нарастване на дела им в рамките на областта, като това нарастване е с 4,4 процентни пункта от 36 на сто (3,9 хил.) за 2005 г. на 40,41 на сто (4,3 хил.) за 2008 г., а спрямо 2007 г. нарастването на този дял е с 1,96 процентни пункта от 38,44 на сто (4 хил.) за 2007 г. Спрямо базовата 2005 г. се установява нарастване на лицата с 7,7 на сто (0,3 хил.) за 2008 г., но това нарастване е с 6,7 процентни пункта по-силно в сравнение с това за 2007 г.

Подобно на областите Бургас и Варна, ролята на дейността „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти” се оказва пренебрежимо малка и незначителна за областта, поради много малкия брой на лицата в тази дейност и изключително ниския им дял сред петте дейности, които при това непрекъснато намаляват през изследвания период.

За област Стара Загора „производство на основни метали” заема трето място, а дейността „Дейности в областта на информационните технологии (J62)” се нарежда на четвърта позиция по брой на лица и относителният им дял. Общо техният брой и относителният им дял са много малки (около десетина процента общо) и намаляват в рамките на периода.

За област Стара Загора, лицата в наблюдаваните дейности са съсредоточени почти изцяло в двете дейности – „Производство на хранителни продукти” и „Хотелиерството и ресторантьорството”, а в останалите дейности в рамките на областта са заети много малка част от тези лица с нисък относителен дял в рамките на петте наблюдавани дейности.

6.1.6. ОБЛАСТ ПЛЕВЕН

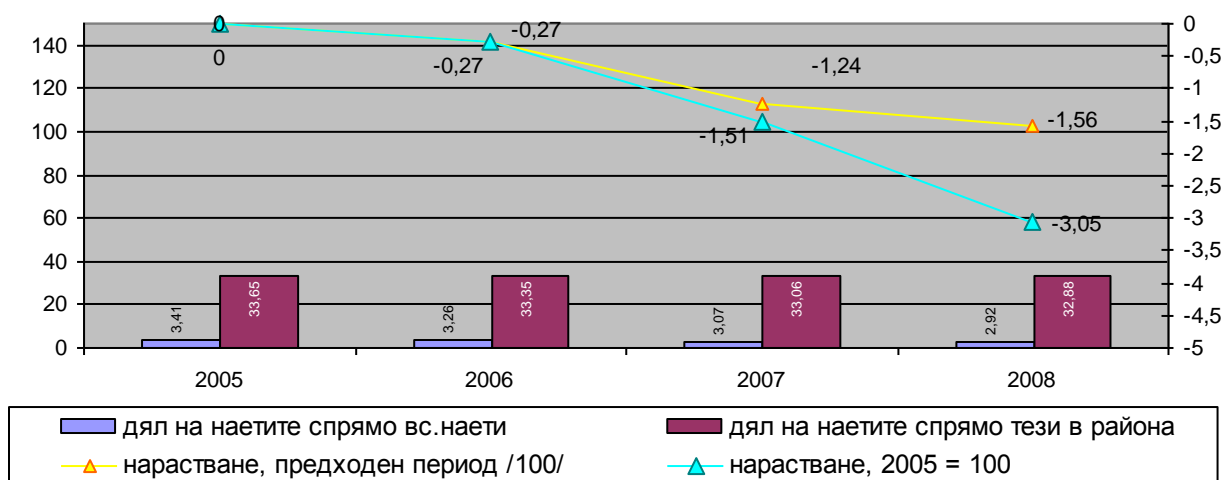
Област Плевен е на девето място по брой на наетите по т.с.п. лица в страната, но на първо място в Северозападния район. В нея се намират една-трета от наетите по трудови и служебни правоотношения лица в Северозападен район. Техният брой намалява постоянно през наблюдавания период, като намалението им е най-голямото в сравнение с всичките 28 области в страната, т.е. по спад на наетите по т.с.п. лица се нареждат на първо място в страната.

Техният относителен дял - както спрямо тези в района, така и спрямо наетите в страната, също спада постоянно през разглеждания период. Отнесени към наетите в страната лица, техният дял за 2008 г. намалява спрямо базовата 2005 г. с 0,49 процентни пункта от 3,26 на сто

(74 хил.) за 2005 г. на 2,92 на сто (71,9 хил.) за 2008 г., а спрямо предходната 2007 г. намалението на техния дял е с 0,15 процентни пункта от 3,07 на сто (73,1 хил.). Делът на наетите по т.с.п. лица в областта спрямо тези в района намалява за периода до 2008 г. с 0,76 процентни пункта от 33,35 на сто за 2005 г. на 32,88 на сто за 2008 г., а за 2008 г. спрямо предходната 2007 г. намалението е само с 0,17 процентни пункта от 33,06 на сто (73,1 хил.) за 2007 г. – Фиг.59.

На база предходен период, през годините се наблюдава увеличаване на темповете на намаление на наетите в област Плевен лица. Намалението на наетите по т.с.п. лица в областта за 2006 г. е с 0,27 на сто (-0,2 хил.), за 2007 г. то е вече с 1,24 на сто (-0,9 хил.) и за 2008 г. е достига 1,56 на сто (-1,1 хил.), което е с 0,32 процентни пункта по-високо спрямо това за 2007 г.

фигура 59 Динамика на наетите лица в област Плевен



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Спрямо базовата 2005 г. през периода за наетите по т.с.п. лица в областта се наблюдава намаление, което за 2007 г. е с 1,51 на сто (-1,1 хил.), а за 2008 г. намалението е с 3,05 на сто (2,3 хил.), което е с 1,56 процентни пункта повече от това за 2007 г.

В област Плевен петте икономически дейности /Производство на хранителни продукти (С10); Производство на основни метали (С24); Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (С26); Хотелиерство и ресторантьорство (I); Дейности в областта на информационните технологии (J62)/ създават заетост едва на 5,3 хил. лица с осигурителни права, чиито брой в рамките на периода намалява. Те представляват 7,73 на сто (5,3 хил.) от осигурените в областта лица за 2005 г., което е много ниско. Този дял за периода до 2008 г. нараства с 0,67 процентни пункта от 5,64 на сто (5,3 хил.) до 6,31 на сто (5,2 хил.), а спрямо 2007 г. нарастването на делът им за 2008 г. е с 0,26 процентни пункта от 6,05 на сто (5,9 хил.) за 2007 г. – Таблица 37. Тук петте икономически дейности създават в рамките на областта много ниска заетост, която е по-ниска дори и от тази за област Стара Загора. За разглеждания период тук се наблюдава намаление на тези лица в тези дейности, но относителният им дял в рамките на областта нараства, поради общият спад в нея. В област Плевен спрямо базовата 2005 г. намалението за периода на лицата е с 1,28 на сто (-0,7 хил.) за 2008 г., което е по-голямо с 12,66 процентни пункта от това за 2007 г., тъй като за 2007 г. се наблюдава нарастване на лицата с 11,38 на сто (0,6 хил.).

таблица 37 Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Плевен

Икономически дейности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Общо за ик. дейности – в бр.	5 317	5 316	5 922	5 249
относителен дял в областта - %	5,64%	5,62%	6,05%	6,31%
изменение, база 2005 = 100		-1	605	-68
темп на изменение		-0,02%	11,38%	-1,28%
1. производство на хранителни продукти (С10) – в бр.	2 563	2 536	2 856	2 401
относителен дял в 5-те ик.дейности	48,20%	47,71%	48,23%	45,74%
изменение, база 2005 = 100		-27	293	-162
темп на изменение		-1,1%	11,4%	-6,3%
2. хотелиерство и ресторантьорство (I) – в бр.	1 849	1 870	2 044	1 891
относителен дял в 5-те ик.дейности	34,78%	35,18%	34,52%	36,03%
изменение, база 2005 = 100		21	195	42
темп на изменение		1,1%	10,5%	2,3%
3. производство на основни метали (С24) – в бр.	658	650	771	714
относителен дял в 5-те ик.дейности	12,38%	12,23%	13,02%	13,60%
изменение, база 2005 = 100		-8	113	56
темп на изменение		-1,2%	17,2%	8,5%
4. дейности в областта на информационните технологии (J62) – в бр.	139	143	136	134
относителен дял в 5-те ик.дейности	2,61%	2,69%	2,30%	2,55%
изменение, база 2005 = 100		4	-3	-5
темп на изменение		2,9%	-2,2%	-3,6%
5. производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти (С26) – в бр.	108	117	115	109
относителен дял в 5-те ик.дейности	2,03%	2,20%	1,94%	2,08%
изменение, база 2005 = 100		9	7	1
темп на изменение		8,3%	6,5%	0,9%

Източник: НОИ и собствени изчисления.

И тук, в област Плевен, икономическите дейности се подреждат в същия ред, в който са в област Стара Загора. С най-голямо значение и тук за областта е икономическата дейност „Производство на хранителни продукти”, в която се намират близо половината от всички лица от наблюдаваните икономически дейности. На второ място, по значение за областта е икономическата дейност „Хотелиерството и ресторантьорството”, в която се намират и тук близо ¼ от всички лица в петте икономически дейности в областта, т.е. тези две икономически дейности играят и тук основна роля в областта и в тях са заети над 80 на сто от тези лица в петте наблюдавани икономически дейности.

В област Плевен, подобно на област Стара Загора, се наблюдава тенденция на намаление на лицата в дейност производство на хранителни продукти през целият наблюдаван период, но

броят им тук е двойно по-малък в сравнение с този в област Стара Загора, макар че като относителни тегла за областите си са съизмерими. Относителният дял на лицата в тази дейност намалява с 2.46 процентни пункта от 48.2 на сто (2.5 хил.) за 2005 г. на 45,74 на сто (2,4 хил.) за 2008 г., като спрямо този за 2007 г. намалението на дела им за 2008 г. е с 2,48 процентни пункта – от 48,23 на сто (2,9 хил.). Спрямо базовата 2005 г. намалението на лицата в тази дейност за периода е с 6,3 на сто (-0,2 хил.) за 2008 г., а то е с 17,75 процентни пункта по-голямо от това за 2007 г., за която се наблюдава нарастване на лицата в тази дейност с 11,4 на сто (0,3 хил.)

В хотелиерството и ресторантьорството в област Плевен, подобно на област Стара Загора, за изследвания период се поема значителна част от останалите лица за петте дейности, като и тук техният брой и относителен дял в рамките на областта нарастват през целия наблюдаван период, т.е. това се оказва за област Плевен, също както и при област Стара Загора, втората по значение икономическа дейност, чиято роля нараства през наблюдавания период. При тази дейност за периода се наблюдава нарастване на дела им в рамките на областта, като това нарастване е с 1,25 процентни пункта от 34,78 на сто (1,8 хил.) за 2005 г. на 36,03 на сто (1,9 хил.) за 2008 г., а спрямо 2007 г. нарастването на този дял е с 1,51 процентни пункта от 34,52 на сто (2 хил.) за 2007 г.. Спрямо базовата 2005 г. се наблюдава нарастване на лицата с 2,3 на сто (0,04 хил.) за 2008 г., но това нарастване е с 8,27 процентни пункта по-слабо в сравнение с това за 2007 г., т.е. тук се наблюдава намаление на лицата за 2008 г. спрямо тези за 2007 г..

За област Плевен, подобно на област Стара Загора „производство на основни метали” заема трето място. Но тук неговият дял спрямо петте дейности в рамките на областта не само че е по-висок, спрямо този за област Ст. Загора, но и за разлика от него нараства за периода, като това нарастване е с 1,23 процентни пункта от 12,38 на сто (0,66 хил.) за 2005 г. на 13,8 на сто (0,71 хил.), а за 2008 г. спрямо 2007 г. то е с 0,58 процентни пункта по-високо от това, което е за 2007 г. - 13,02 на сто (0,77 хил.).

За област Плевен значението на „Дейности в областта на информационните технологии (I62)” е на половината на значението, което има същата дейност в област Стара Загора, а при дейността „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти” тук значението им е по-голямо в рамките на областта, като за периода делът на лицата в тази дейност нараства от 2,03 на сто (0,1 хил.) за 2005 г. на 2,08 на сто за 2008 г. се намират по-голям брой лица и техният дял е по-висок

За област Плевен сред петте наблюдавани дейности с най-голямо значение за областта са „Производство на хранителни продукти” и „Хотелиерството и ресторантьорството”, в които има най-голям брой от тези лица, а дейността „Производство на основни метали” тук има много по-голямо значение, отколкото за област Стара Загора. Дейността „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти”, макар че тук е с значително по-висок дял и брой лица спрямо тези в областите Стара Загора и Бургас, е с най-малко значение за областта, поради малкият брой на лицата в тази дейност и ниския им дял сред петте дейности през изследвания период.

За област Плевен, подобно на тенденциите в област Стара Загора, лицата в наблюдаваните дейности са съсредоточени почти изцяло в двете дейности – „Производство на хранителни продукти” и „Хотелиерството и ресторантьорството”, а в останалите дейности в рамките на областта са заети много малка част от тези лица, с нисък относителен дял в рамките на петте наблюдавани дейности.

И за петте разглеждани региона се оказва, че с най-голямо значение за заетостта са дейностите „Производство на хранителни продукти” и „Хотелиерството и ресторантьорството”, поради значителния брой лица в тях спрямо този в другите наблюдавани икономически дейности. Най-малко значима за областите навсякъде е дейността „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти”, поради ниския брой лица в нея и ниския им дял в рамките на петте наблюдавани икономически дейности.

6.2. АНАЛИЗ НА ЗАЕТОСТТА ПО ОСНОВНИ СЕКТОРИ:

6.2.1. ОБЩ ПРЕГЛЕД

Общо наетите лица по трудови и служебни правоотношения /т.с.п./ са преобладаващата част от заетите на 15 до 64 навършени години в националната икономика. Най-значителната част от тях са в промишлеността - данните са дадени в **таблица 38** (по Евростат код, източник НСИ), следвани от тези в строителството; в транспорт, складиране и пощи – общо; в хотелиерството и ресторантьорството; и в създаване и разпространение на информация и творчески продукти, далекосъобщения – общо.

таблица 38 Наетите лица по трудови и служебни правоотношения

Икономически дейности	2005	2006	2007	2008	2009
Население	6 674.1	6 659.2	6 640.9	6 616.8	6 585.0
Заети лица, от тях наети по трудови и служебни правоотношения:	2 980.0	3 110.0	3 252.6	3 360.7	3 253.6
Промисленост - общо (В до Е), в т.ч.	705,7	713,0	714,7	702,8	637,5
относителен дял в заетите	23.68%	22.93%	21.97%	20.91%	19.60%
* Добивна промишленост (В)	28,4	27,7	28,1	27,8	26,7
относителен дял в промишлеността - общо	4.03%	3.89%	3.93%	3.96%	4.18%
* Преработваща промишленост (С), в т.ч.	611,4	620,0	622,8	610,3	547,8
относителен дял в промишлеността - общо	86.63%	86.95%	87.14%	86.85%	85.92%
- Производство на хранителни продукти (С10)	83,5	87,6	90,2	93,3	85,7
относителен дял в преработващата пром.	13.66%	14.12%	14.48%	15.28%	15.65%
- Производство на основни метали (С24)	22,2	22,4	21,6	20,4	16,4
относителен дял в преработващата пром.	3.63%	3.61%	3.47%	3.34%	2.99%
- Производство на компютърна	11,9	12,3	11,9	10,9	9,7

техника, електронни и оптични продукти (C26)					
относителен дял в преработващата пром.	1.95%	1.99%	1.92%	1.78%	1.78%
* Производство и разпределение на електрическа и топлоенергия и газ (D)	37,9	37,0	34,9	33,7	32,7
относителен дял в промишлеността - общо	5.37%	5.18%	4.89%	4.79%	5.13%
* Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване (E)	28,0	28,3	29,0	30,9	30,4
относителен дял в промишлеността - общо	3.97%	3.97%	4.05%	4.40%	4.77%
Строителство (F)	147,7	170,3	188,7	201,0	180,3
относителен дял в заетите	4.96%	5.48%	5.80%	5.98%	5.54%
Транспорт, складиране и пощи – общо (H)	134,0	137,7	142,6	140,6	134,2
относителен дял в заетите	2.01%	2.07%	2.15%	2.13%	2.04%
Хотелиерство и ресторантьорство (I)	91,3	102,5	107,9	113,0	107,1
относителен дял в заетите	3.06%	3.30%	3.32%	3.36%	3.29%
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения – общо (J), в т.ч.	54,6	50,6	53,4	52,1	51,8
относителен дял в заетите	1.83%	1.63%	1.64%	1.55%	1.59%
- Дейности в областта на информационните технологии (J62)	9,0	11,0	11,7	13,4	15,6
относителен дял в създав. и разпротр. на информация и творч. продукти	16.54%	21.71%	21.92%	25.78%	30.22%
Други бизнес услуги					
- Юридически; счетоводни; консултантски; архитектурни; инженерни; рекламни и други професионални дейности (M69, M702, M71,M73, M74)	48,6	46,6	53,0	57,1	56,9
- Дейности по наемане и предоставяне на работна сила, охрана, почистване, туристическа, административна офис и стопанска дейност (N79, N80, N812, N82)	46,2	54,2	64,6	70,8	73,1

В промишлеността са заети най-голям брой наети по т.с.п. лица. Техният брой нараства до 2007 г., като темпът им на нарастване се забавя, а за 2008 и 2009 г. се наблюдава намаление, като темпът на намаление се увеличава рязко. На база предходен период за 2006 г. те нарастват с 1,03 на сто (7,25 хил.), а за 2007 г. – само с 0,24 на сто (1,72 хил.). За 2008 г. намалението им е с 1,67 на сто (-11,95 хил.), а за 2009 г. намалението на наетите по трудови и служебни правоотношения лица е вече с 9,28 на сто (-65,22 хил.), което е с 7,61 процентни пункта повече от това за 2008 г..

При база 2005 г. наетите в промишлеността лица нарастват с 1,27 на сто (8,97 хил.) за 2007 г., което е с 0,24 пункта повече от това за 2006 г., а за 2008 г. намалението им е с 0,42 на сто (-2,98 хил.), а за 2009 г. намалението на наетите е вече с 9,66 на сто (-68,2 хил.), което е с 9,24 процентни пункта повече от това за 2008 г..

Наетите по трудови и служебни правоотношения в промишлеността представляват 23,68 на сто (705,7 хил.) от заетите лица за 2005 г., но техният дял в съвкупността на заетите лица непрекъснато намалява през целия изследван период с 0,76 процентни пункта за 2006 г. до 22,93 на сто , с 0,95 процентни пункта за 2007 г. до 21,97 на сто, с 1,06 процентни пункта за 2008 г. до 20,91 на сто и 19,60 на сто за 2009 г., което е с 1,32 поцентни пункта и представлява най-голямото намаление, в резултат на негативните тенденции у нас под влияние на проявлението на кризата.

С най-голям дял от наетите по т.с.п. в промишлеността лица са тези в преработващата промишленост. Те представляват за 2005 г. 86,63 на сто (611,39 хил.) в съвкупността на общо наетите по т.с.п. в промишлеността. Техният брой и относителен дял нарастват до 2007 г. – 87,14 на сто (622,77 хил.), когато достигат до най-високите си стойности, след което се наблюдава тяхното намаление до края на изследвания период. За 2008 г. намалението в дела им е с 0,29 процентни пункта до 86,85 на сто (610,34 хил.), а за 2009 г. – с 0,93 процентни пункта до 85,92 на сто (547,75 хил.) За 2005 г. от всички наети лица по т.с.п. в преработващата промишленост наетите в производство на хранителни продукти лица са 13,66 на сто (83,52 хил.) от тях, наетите в производството на основни метали лица са 3,63 на сто (22,18 хил.), а тези в производството на компютърна техника, електронни и оптични продукти са 1,95 на сто (11,89 хил.). Делът на наетите по т.с.п. спрямо тези в преработващата промишленост нараства през целия наблюдаван период, а този на наетите в производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти се запазва за 2008 и за 2009 г. На база предходен период, се наблюдава за 2006 г. нарастване с 1,41 на сто (8,59 хил.), а за 2007 г. е само с 0,45 на сто (2,79 хил.), за 2008 г. се наблюдава вече намаление с 2 на сто (-12,43 хил.), а за 2009 г. намалението им е вече с 10,25 на сто (-62,58 хил.), като разликата в намалението им за 2009 г. спрямо 2008 г. е с 8,26 процентни пункта, което е под влияние на протичащите негативни икономически процеси у нас. На база 2005 г. нарастването на наетите по т.с.п. в преработващата промишленост за 2007 г. е само с 1,86 на сто (11,38 хил.), намалението за 2008 г. е с 0,17 на сто (-1,05 хил.), а за 2009 г. е вече с 10,41 на сто (-63,64 хил.), като намалението е с 10,24 процентни пункта по-високо от това за 2008 г., което е под влияние на протичащите негативни икономически процеси у нас.

В Добивната промишленост броят на тези лица варира през изследвания период, като след 2007 г. намалява постоянно, но относителният им дял в структурата на промишлеността остава сравнително най-нисък в диапазона 3,89 на сто – 4,18 на сто, като след 2006 г. постоянно нараства и за 2007 г. нарастването му е с 0,04 процентни пункта - от 3,89 на сто на 3,93 на сто. За 2008 г. нарастването в дела им е с 0,03 процентни пункта до 3,96 на сто и за 2009 г.

нарастването е с 0,22 процентни пункта до 4,18 на сто. Наетите по т.с.п. в добивната промишленост на база предходен период за 2006 г. намаляват с 2,48 на сто (- 0,71 хил.), но за 2007 г. нарастват с 1,18 на сто (0,33 хил.), за 2008 г. те намаляват с 0,8 на сто (-0,22 хил.), а за 2009 г. намалението е вече с 4,22 на сто (-1,18 хил.), което е повече с 3,43 процентни пункта спрямо това за 2008 г. Спрямо базовата 2005 г. през целия изследван период се наблюдава намаление на наетите по т.с.п., като това намаление е най-малко за 2007 г. и е само с 1,33 на сто (-0,38 хил.), а за 2008 г. и за 2009 г. е, съответно - с 2,11 на сто (-0,6 хил.) и с 6,25 на сто (-1,78 хил.).

В Строителството наетите по т.с.п. представляват за 2005 г. 4,96 на сто (147,74 хил.) от заетите лица. Техният брой, както и относителният им дял нарастват до 2008 г., но със затихващ темп на нарастване. За 2009 г. спрямо 2008 г. се наблюдава намаление, както в техния брой, така и в дела им. Техният дял, в съвкупността на заетите лица за 2006 г. спрямо 2005 г., нараства с 0,52 процентни пункта от 4,96 на сто на 5,48 на сто (170,3 хил.), а за 2007 г. нарастването на дела им е с 0,33 процентни пункта до 5,8 на сто (188,73 хил.) и за 2008 г. нарастването в дела им е само с 0,18 процентни пункта до 5,98 на сто (201,04 хил.). За 2009 г. спрямо 2008 г. се наблюдава намаление на дела им от 0,44 процентни пункта до 5,54 на сто (180,34 хил.), което намаление в относителният дял е най-значително, т.е. делът на заетите в строителството по т.с.п. спада вследствие на протичащите негативни икономически процеси у нас.

В търговията общо са заети също значителен брой от наетите по т.с.п. лица, като през изследвания период се наблюдава нарастване, както на техния брой, така и в относителния им дял в съвкупността на заетите лица.

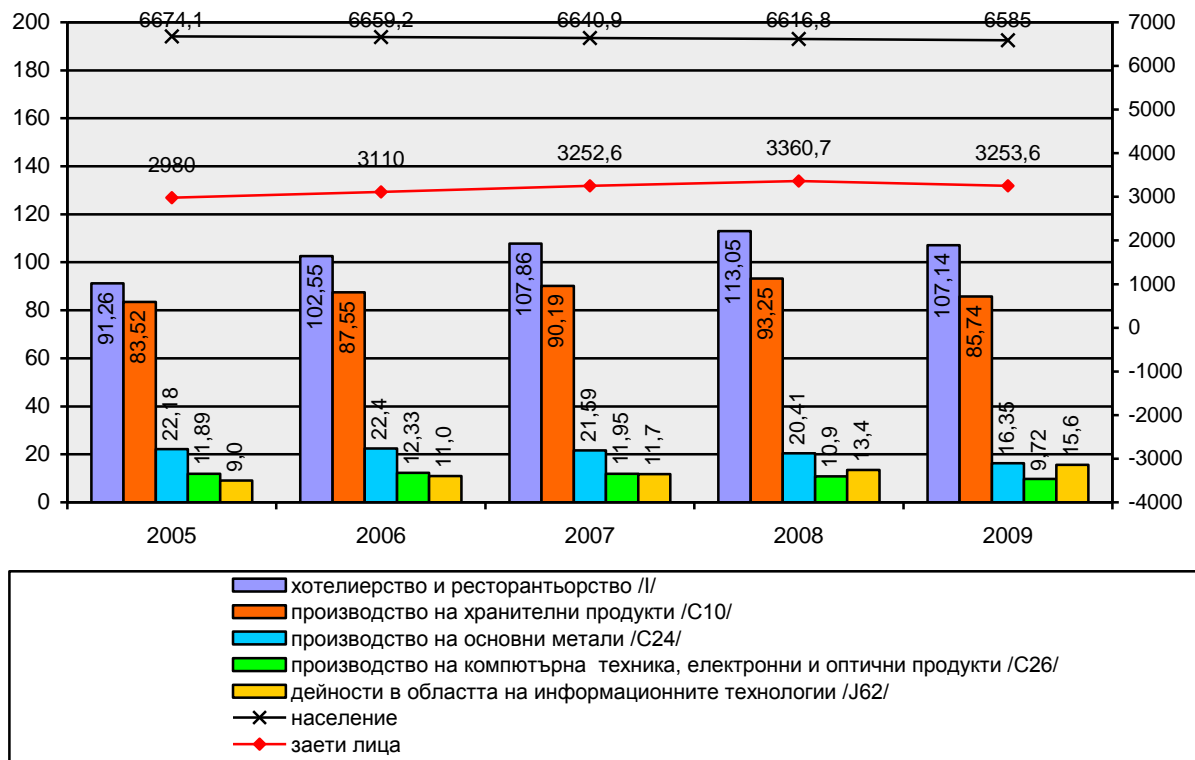
В сектор „Транспорт, складиране и пощи“ общо броят на наетите по т.с.п. нараства до 2007 г. , след което за 2008 и 2009 г. се наблюдава намаление. Техният дял в съвкупността на заетите лица намалява през целия наблюдаван период, като за 2005 г. делът им е 4,5 на сто (134,01 хил.), за 2007 г. е вече 4,38 на сто (142,62 хил.), когато броят на наетите е най-голям, а за 2008 и за 2009 г. спада респективно на 4,18 на сто 4,13 на сто, като намалението е с 0,06 процентни пункта за 2009 спрямо 2008 г. След проявлението на кризата на база предходен период разликата в намаленията на наетите по т.с.п. за 2009 г. спрямо 2008 г. тук е с 3,14 процентни пункта от 1,4 на сто (-1,99 хил.) за 2008 г. на 4,54 на сто (-6,38 хил.) за 2009 г..

В хотелиерството и ресторантьорството броят на наетите по т.с.п. нараства до 2008 г., след което се наблюдава спад в броя им. Делът на наетите в съвкупността на заетите лица също нараства до 2008 г. като за 2005 г. той е 3,06 на сто (91,26 хил.), за 2006 г. е 3,3 на сто (102,26 хил.), за 2007 г. е 3,32 на сто (107,86 хил.), а за 2008 г. делът им е вече 3,36 на сто (113,05 хил.). За 2009 г. делът на наетите по т.с.п. в съвкупността на заетите намалява на 3,29 на сто (107,14 хил.)

В сектор **“Създаване и разпространение на информация и творчески продукти“; “Далекосъобщения”** общо наетите по т.с.п. за 2005 г. са 1,83 на сто (54,56 хил.), когато техният брой и относителен дял са най-големи за изследвания период. За разглеждания период, както броят, така и делът им в съвкупността на заетите лица варират. За 2006 г. наетите по т.с.п., както и делът им намаляват и са 1,63 на сто (50,56 хил.). За 2007 г. отново се наблюдава пик при наетите по т.с.п., като техният дял нараства с 0,02 процентни пункта и е 1,64 на сто (53,41 хил.). За 2009 г. спрямо 2008 г. се забелязва нарастване на техния дял в съвкупността на заетите лица с 0,04 процентни пункта от 1,55 на сто (52,08 хил.) за 2008 г. на 1,59 на сто (51,76 хил.), което показва че намалението при наетите по т.с.п. е по-слабо в този сектор. Наетите по т.с.п. в

дейности в областта на информационните технологии се увеличават през целия изследван период. Техният дял в съвкупността на наетите по т.с.п. лица в този сектор също нараства през изследваният период като за 2009 г. спрямо 2008 г нарастването в дела им е с 4,44 процентни пункта от 25,78 на сто (13,43 хил.) на 30,22 на сто (19,44 хил.), което показва че в условията на проявление на кризата у нас се създава заетост в тази икономическа дейност.

ФИГУРА 60 НАЕТИ ЛИЦА ПО ТРУДОВИ И СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО СЕКТОРИ И ИКОНОМИЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ



Източник: НСИ и собствени изчисления.

По-специално внимание ще отделим на наетите по трудови и служебни правоотношения по икономически дейности, които са показали висок икономически потенциал в другите анализи по проекта и определени с протоколно решение¹¹, а именно:

- * Производство на хранителни продукти;
- * Производство на основни метали;
- * Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти;
- * Хотелиерство и ресторантьорство;
- * Дейности в областта на информационните технологии.

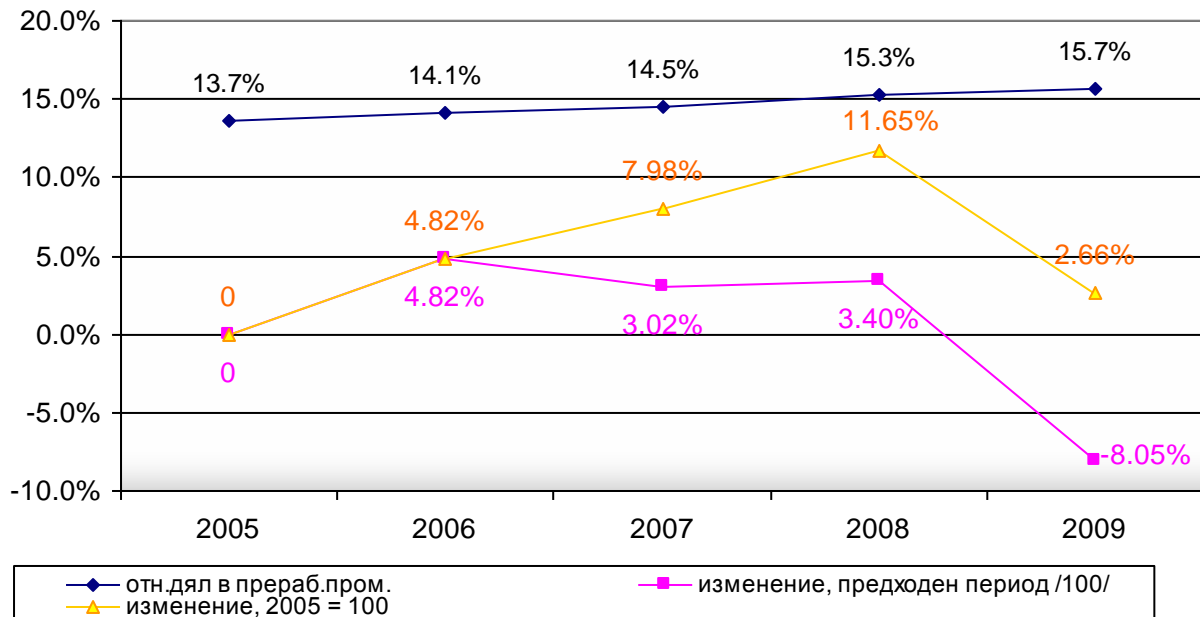
Най-голям е броят на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в хотелиерството и ресторантьорството, следвани от производството на хранителни продукти. Значително по-малък е броят на наетите по т.с.п. в останалите наблюдавани икономически дейности, като най-малък е броят на тези лица в производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти, както и в дейности в областта на информационните технологии. – фигура 60.

11 Кратък списък на потенциални икономически сектори, в които да се изградят първите две пилотни референтни звена за оценка на компетенциите през 2010 и 2011 г.

6.2.2. НАЕТИ ПО ТРУДОВИ И СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВОТО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ

В производство на хранителни продукти, наетите по трудови и служебни правоотношения нарастват непрекъснато до 2008 г., след което за 2009 г. с развитието на кризата у нас спадат спрямо 2008 г. Техните тенденции на база предходен период и на база 2005 г. са показани на **фиг. 61.**

фигура 61 Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на хранителни продукти



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Техният относителен дял в структурата на наетите по т.с.п. в преработващата промишленост нараства през разглеждания период, като за **2005 г.** те са представлявали 14,20 на сто (83,52 хил.). За **2006 г.** нарастването в относителния им дял е с 0,46 процентни пункта до 14,12 на сто (87,55 хил.). За **2007 г.** относителният им дял нараства с 0,36 процентни пункта до 14,48 на сто (90,19 хил.), а за 2008 г. то е с 0,80 процентни пункта до 15,28 на сто (93,25 хил.). С развитието на кризата у нас за 2009 г. се наблюдава намаление от 0,37 процентни пункта, като делът им е вече 15,65 на сто (85,74 хил.), което показва, че с проявлението на кризата у нас други дейности в преработващата промишленост са засегнати по-сериозно от нея.

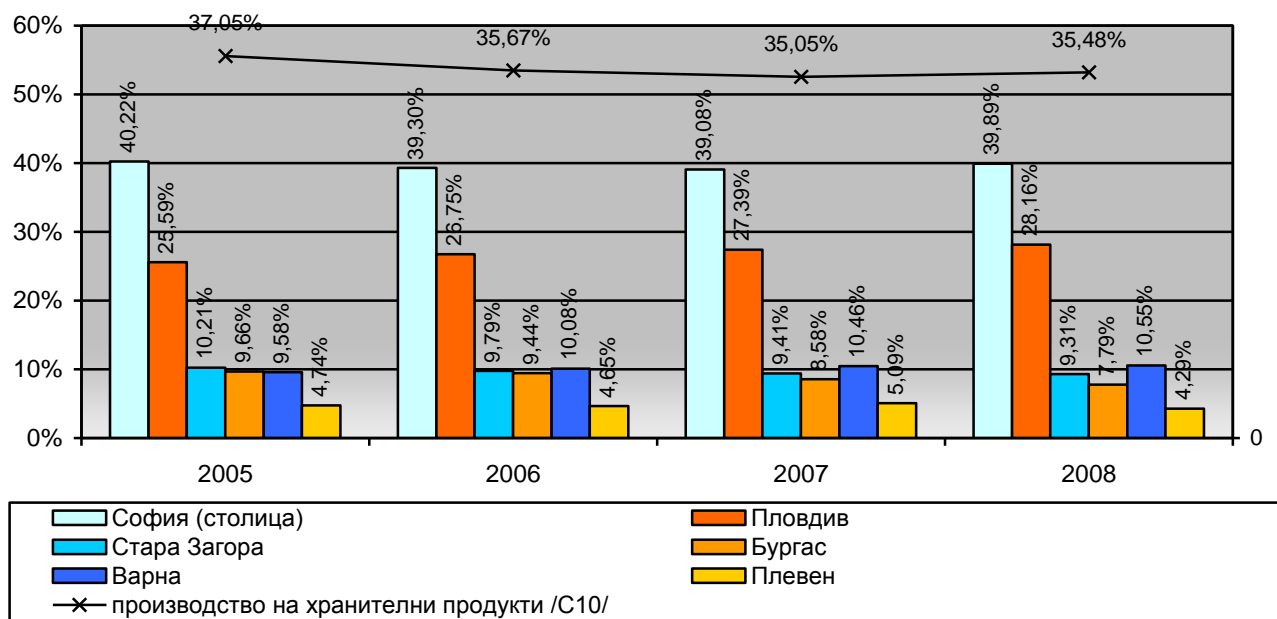
На база предходен период темпът на нарастване на наетите по т.с.п. за 2006 г. е 4,82 на сто (4,03 хил.), а за 2007 г. е 3,02 на сто (2,64 хил.), а за 2008 г. нарастването им е с 3,4 на сто (3,06 хил.). За 2009 г. се наблюдава намаление с 8,05 на сто (-7,51 хил.) спрямо наетите за 2008 г. Намалението при наетите по т.с.п. тук се наблюдава през цялата 2009 г. .

Спрямо базовата 2005 г. се наблюдава постоянна тенденция на нарастване до 2008 г., след което спад в нарастването им за 2009 г. За 2007г. нарастването им е 7,98 на сто (6,67 хил.), а за 2008 г. е вече с 11,65 на сто (9,73 хил.). За 2009 г. нарастването е само с 2,66 на сто (2,22 хил.), което е с 8,99 процентни пункта по-ниско от това за 2008 г. вследствие на развитието на кризата у нас.

В тази дейност наетите по т.с.п. са значителната част от лицата в петте наблюдавани икономически дейности.

От шестте наблюдавани области тук (Фиг. 62) най-голям е дялът на лицата в област София (столица), следван от този за Пловдив. С най-нисък дял е област Плевен, а областите Стара Загора, Бургас и Варна са с приблизително еднакви дялове в общата съвкупност на лицата в тази дейност. За наблюдавания период до 2008 г. относителният дял на лицата в областите Пловдив и Варна нарастват, докато за другите области се наблюдава намаление.

фигура 62 Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на храни по области



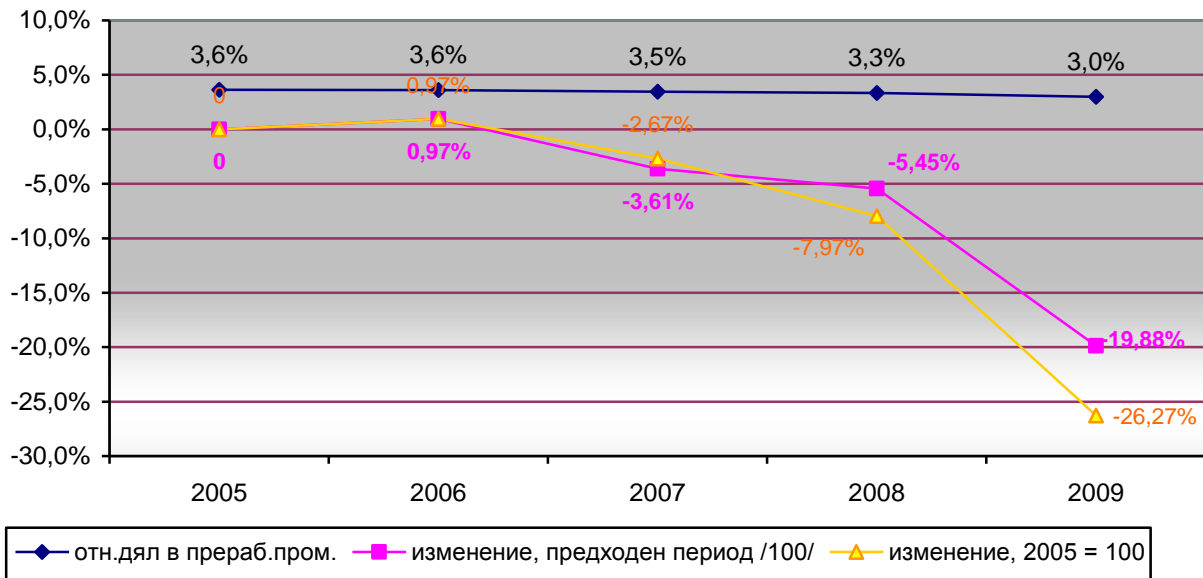
Източник: НОИ и собствени изчисления.

6.2.3. НАЕТИ ПО ТРУДОВИ И СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВОТО НА ОСНОВНИ МЕТАЛИ

Наетите по трудови и служебни правоотношения в производство на основни метали намаляват през разглеждания период, както по брой, така и в дела им в съвкупността на наетите в преработващата промишленост. Техните тенденции на база предходен период и на база 2005 г. са показани на **фиг. 63**.

Техният дял в структурата на наетите по т.с.п. в преработващата промишленост остава почти постоянен и до 2008 г. се променя в много тесни граници (от 3,63 на сто до 3,34 на сто), след което рязко спада с 0,36 процентни пункта до 2,99 на сто (16,35 хил.) за 2009 г., което показва, че с проявлението на кризата у нас наетите по т.с.п. в тази дейност от преработващата промишленост се оказват по-засегнати от нея. По тримесечия, през цялата 2009 г. също се забелязва намаление както на техния дял, така и на броя им, като те са съответно – с 0,1 процентни пункта до 3,24 на сто (18,59 хил.), с 0,34 процентни пункта до 2,99 на сто (16,52 хил.), с 0,41 процентни пункта до 2,87 на сто (15,6 хил.) и с 0,6 процентни пункта до 2,82 на сто (14,7 хил.).

Фигура 63 Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на основни метали



Източник: НСИ и собствени изчисления.

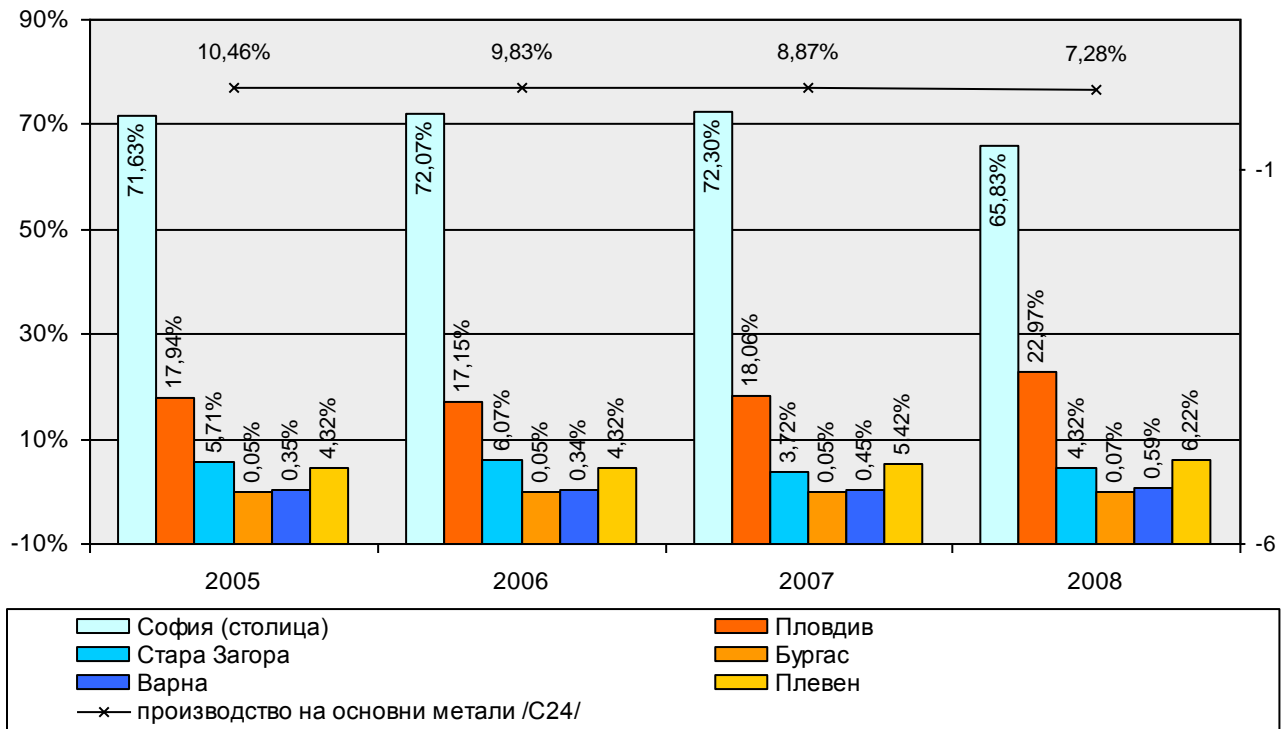
На база предходен период само за 2006 г. се наблюдава нарастване, което е само с 0,97 на сто (0,22 хил.), след което започва намаление, като темпът на намаление на наетите по т.с.п. нараства през изследвания период. За 2007 г. намалението на наетите по т.с.п. е с 3,61 на сто (-0,81 на сто хил.), за 2008 г. то е с 5,45 на сто (-1,18 хил.), а за 2009 г. е вече с 19,88 на сто (-4,06 хил.). През цялата 2009 г. по тримесечия се наблюдава засилващо се намаление на наетите по т.с.п. лица, като то е, респективно – с 10,21 на сто (-2,11 хил.) за I-во трим., с 19,98 на сто (-4,12 хил.) за второ трим., с 22,06 на сто (-4,42 хил.) и за четвърто трим. – с 27,5 на сто (-5,58 хил.).

Спрямо базовата 2005 г. се наблюдава постоянна тенденция на намаление след 2006 г. За 2007 г. то е с 2,67 на сто (-0,59 хил.), а за 2008 г. то е с 7,97 на сто (-1,77 хил.), а за 2009 г. е вече с 26,27 на сто (5,83 хил.), което е с 18,29 процентни пункта по-високо от това за 2008 г. Това е и най-голямото намаление от трите избрани икономически дейности, т.е. намалението тук на наетите по т.с.п. е не само под въздействие на протичащите структурни помени, но и вследствие на развитието на кризата у нас.

Наетите по т.с.п. в тази дейност са значително по-малка част и са на предпоследно място в петте наблюдавани икономически дейности.

В тази икономическа дейност от шестте наблюдавани области най-значителен е дялът на лицата в област София (столица), следван от този за област Пловдив. С най-незначителен дял са областите Бургас и Варна, а областите Стара Загора и Плевен са с приблизително еднакви дялове в общата съвкупност на лицата в тази дейност. За наблюдавания период до 2008 г., относителният дял на лицата в областите София (столица) и Стара Загора намаляват, докато за другите области се наблюдава нарастване на дела им. фиг. 64.

фигура 64 Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на основни метали по области

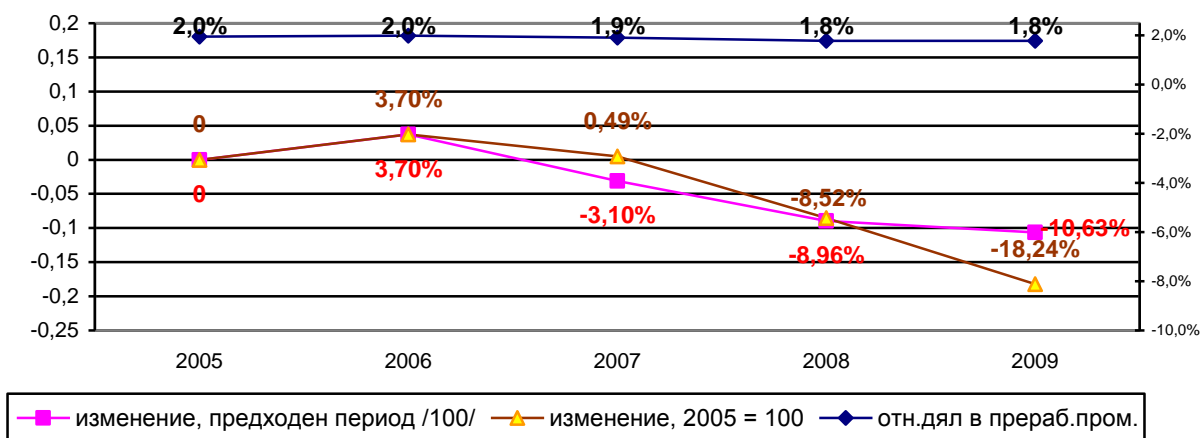


Източник: НОИ и собствени изчисления.

6.2.4. НАЕТИ ПО ТРУДОВИ И СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВОТО НА КОМПЮТЪРНА ТЕХНИКА, ЕЛЕКТРОННИ И ОПТИЧНИ ПРОДУКТИ

Наетите по трудови и служебни правоотношения в производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти са със сравнително един от ниските дялове в съвкупността на наетите в преработващата промишленост. Тенденциите при тях, на база предходен период и на база 2005 г., са показани на **фиг. 65**.

фигура 65 Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти



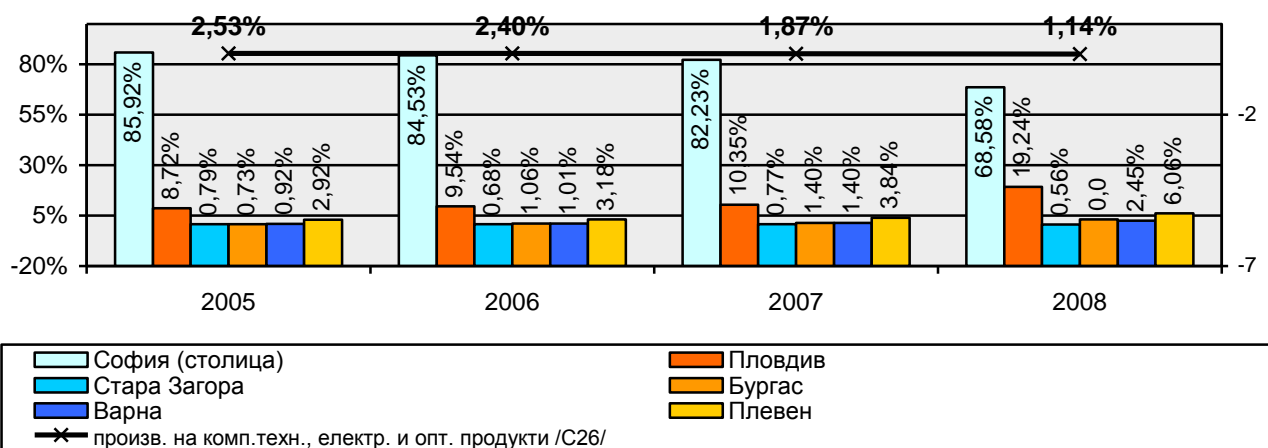
Източник: НСИ и собствени изчисления.

Техният относителен дял в структурата на наетите по т.с.п. в преработващата промишленост през разглеждания период нараства за 2006 г. само с 0,04 процентни пункта от 1,95 на сто (11,89 хил.) за 2005 г. на 1,99 на сто (12,33 хил.) за 2006 г., след което се наблюдава намаление до 2008 г., като то е, съответно - с 0,07 процентни пункта до 1,92 на сто (11,95 хил.) за 2007 г., и с 0,14 процентни пункта до 1,78 на сто (10,88 хил.) за 2008 г. За 2009 г. техният дял се запазва в структурата на наетите по т.с.п. в преработващата промишленост, но броят им намалява на 9,72 хил. Запазването на относителния им дял за 2009 г. спрямо 2008 г. показва известна устойчивост в кризата и че наетите тук лица са по-слабо засегнати от наетите по т.с.п. в други икономически дейности от преработващата промишленост.

На база предходен период, след 2006 г., темпът на намаление рязко нараства за 2007 и 2008 г., след което се наблюдава забавяне в намалението на наетите по т.с.п. за 2009 г. За 2006 г. нарастването на наетите лица е само с 3,7 на сто (0,44 хил.), а за 2007 г. се наблюдава вече намаление на тези лица с 3,1 на сто (-0,38 хил.). За 2008 г. намалението им е вече с 8,96 на сто (-1,07 хил.), а за 2009 г. то е с 10,63 на сто (-1,16 хил.), като това намаление е с 1,66 процентни пункта по-високо от това за 2008 г. и е най-ниското в сравнение с това на наетите лица в другите разглеждани икономически дейности в структурата на преработващата промишленост вследствие на развитието на кризата у нас. Намалението при наетите по т.с.п. тук се наблюдава през цялата 2009 г. Спрямо базовата 2005 г. се наблюдава забавяне в тенденцията им на нарастване до 2007 г., след което се наблюдава засилваща се тенденция на намаление на наетите по т.с.п. лица до края на изследвания период. За 2007г. нарастването им е само с 0,49 на сто (0,06 хил.), а за 2008 г. се наблюдава реално намаление с 8,52 на сто (-1,01 хил.). За 2009 г. намалението е вече с 18,24 на сто (-2,17 хил.), което е с 9,72 процентни пункта по-високо от това за 2008 г. Наетите по т.с.п. в тази дейност са малка част в петте наблюдавани икономически дейности, техният брой и делът им намаляват през наблюдавания период.

В тази икономическа дейност, от шестте наблюдавани области, лицата са съсредоточени главно в област София (столица) и доста по-малко в областите Пловдив и Плевен. С най-незначителни и приблизително еднакви, в общата съвкупност на лицата, в тази дейност са дяловете им в областите Стара Загора, Бургас и Варна. За наблюдавания период до 2008 г. относителният дял на лицата в областите София (столица) и Стара Загора намаляват, като най-значително е намалението им в област София (столица), докато за другите области се наблюдава нарастване. фиг. 66.

фигура 66 Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на компютърна техника, електронни и оптични продукти по области

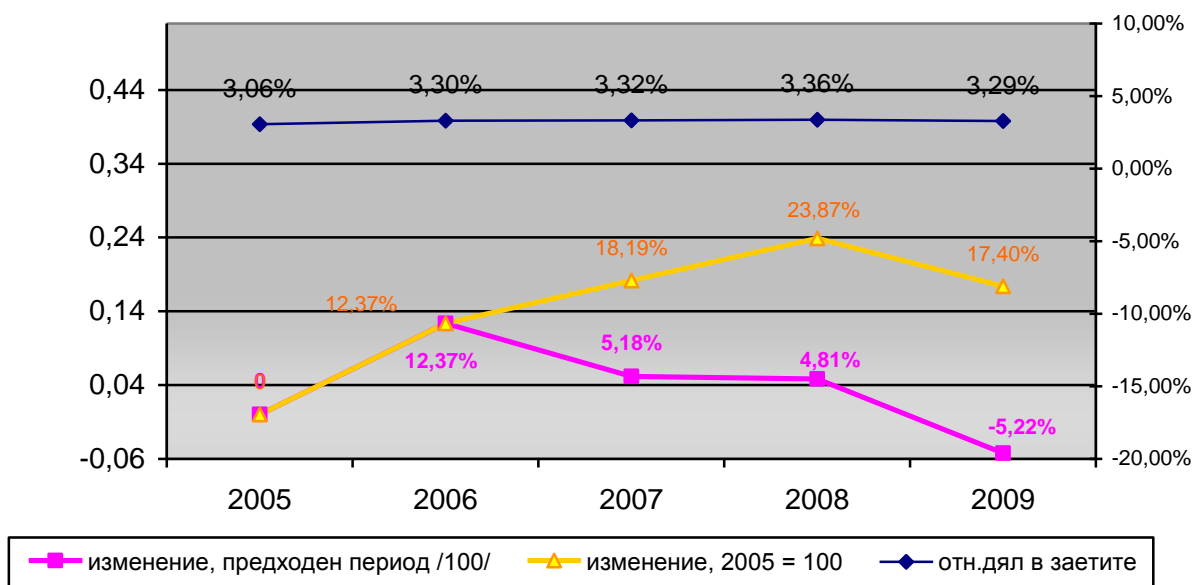


Източник: НОИ и собствени изчисления.

6.2.5. НАЕТИ ПО ТРУДОВИ И СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО И РЕСТОРАНТЬОРСТВОТО

В хотелиерство и ресторантьорство наетите по трудови и служебни правоотношения нарастват до 2008 г., след което се наблюдава известно намаление за 2009 г. спрямо 2008 г., но делът им в съвкупността на заетите лица е относително постоянен и се изменя в тесни граници от 3,06 на сто до 3,36 на сто за целия разглеждан период. Тенденциите при тях на база предходен период и на база 2005 г. са показани на **фиг. 67**.

фигура 67 Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в хотелиерството и ресторантьорството



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Техният относителен дял в структурата на заетите лица през разглеждания период нараства до 2008 г., като за 2005 г. те представляват 3,06 на сто (91,26 хил.) от съвкупността на заетите лица, а за 2006 г. нараства с 0,23 процентни пункта до 3,3 на сто (102,55 хил.) спрямо това за 2005 г. За 2007 г. спрямо 2006 г. нарастването на дела им е само с 0,02 процентни пункта до 3,32 на сто (107,86 хил.), а за 2008 г. спрямо 2007 г. то е с 0,05 процентни пункта до 3,36 на сто (113,05 хил.). За 2009 г. се наблюдава намаление на дела на наетите по т.с.п. в съвкупността на заетите лица, като техният дял намалява с 0,07 процентни пункта на 3,29 на сто (107,14 хил.). Намалението на дела на наетите по т.с.п. лица в съвкупността на заетите за 2009 г. спрямо 2008 г. е сравнително ниско и показва известна устойчивост в кризата на тази част от заетите лица.

На база предходен период, темпът им на нарастване се забавя до 2008 г., след което за 2009 г. се установява реално намаление на наетите по т.с.п. лица. За 2006 г. нарастването е с 12,37 на сто (11,29 хил.), което е и най-голямото за периода. За 2007 г. нарастването им е с 5,18 на сто (5,31 хил.), а за 2008 г. то е само с 4,81 на сто (5,18 хил.). намаление рязко нараства за 2007 и 2008 г., след което се наблюдава забавяне в намалението на наетите по т.с.п. за 2009 г.

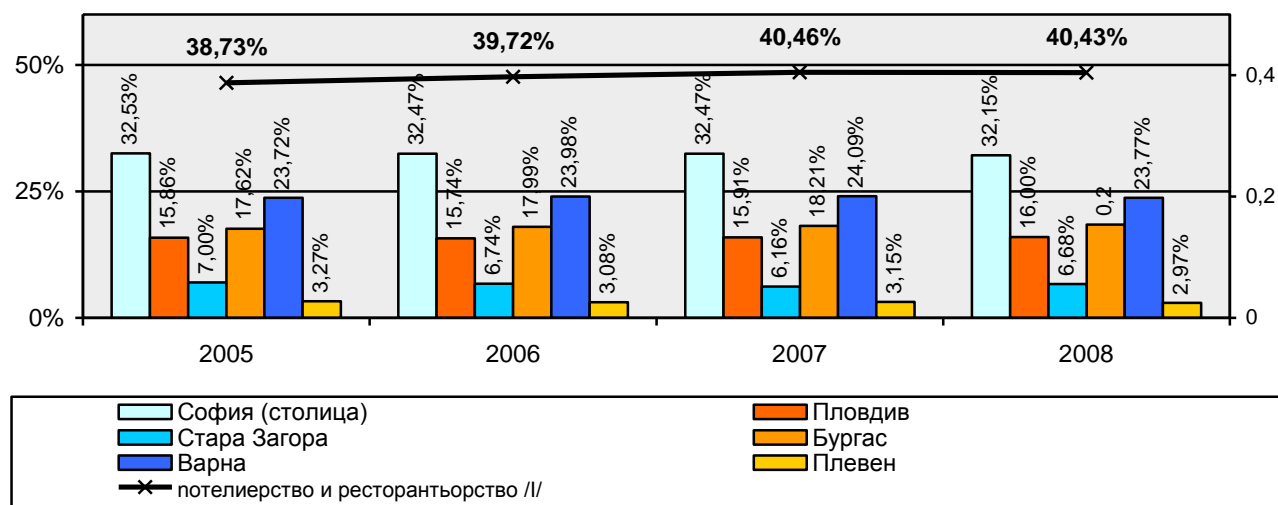
За **2006 г.** нарастването на наетите по т.с.п. лица е само с 3,7 на сто (0,44 хил.), а за **2007 г.** се наблюдава вече намаление на тези лица с 3,1 на сто (-0,38 хил.). За **2009 г.** се наблюдава намаление, което е с 5,22 на сто (-5,9 хил.).

Спрямо базовата 2005 г. се наблюдава тенденция на непрекъснато нарастване на наетите по т.с.п. лица до 2008 г., след което се наблюдава спад в нарастването им за 2009 г.. За 2007 г. нарастването им е с 18,19 на сто (16,6 хил.), а за 2008 г. е вече с 23,87 на сто (21,78 хил.). За 2009 г. нарастването им спрямо базовата 2005 г. е само с 17,4 на сто (15,88 хил.), което е с 6,47 процентни пункта по-слабо от това за 2008 г., като това съотношение е сравнително по благоприятно в сравнение с това при някои други икономически дейности, засегнати от развитието на кризата.

В хотелиерството и ресторантьорството лицата от шестте области са най-много и техният дял е най-голям в сравнение с дела на лицата в другите разглеждани икономически дейности. Техният брой и делът им нарастват за наблюдавания период до 2008 г.

В тази икономическа дейност от шестте наблюдавани области с най-голям дял са лицата в област София (столица), следвани от областите Варна и Бургас. С много по-нисък дял са лицата в област Стара Загора, а с най-нисък дял са лицата в област Плевен. За наблюдавания период до 2008 г. броят и относителният дял на лицата в областите Варна, Бургас и Пловдив нарастват. За областите София (столица), Стара Загора и Плевен делът им слабо намалява. За всичките области през периода измененията в дела на лицата в тази дейност се движи в много тесни граници. **фиг. 68.**

фигура 68 Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в Хотелиерство и ресторантьорство по области

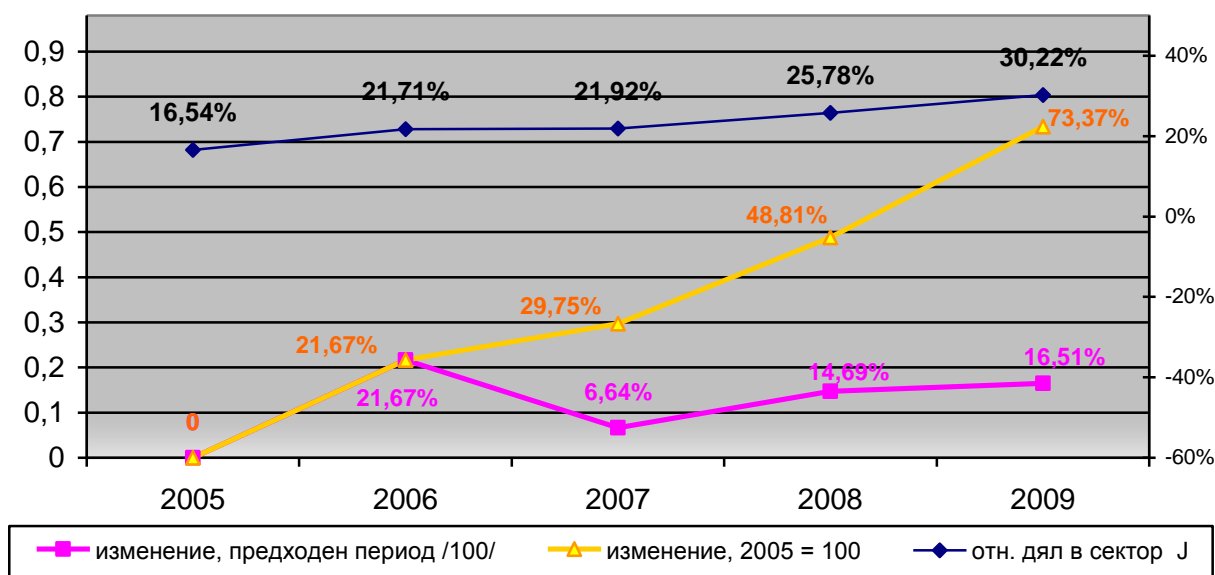


Източник: НОИ и собствени изчисления.

6.2.6. НАЕТИ ПО ТРУДОВИ И СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ В ДЕЙНОСТИ В ОБЛАСТТА НА ИНФОРМАЦИОННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ

Наетите лица по трудови и служебни правоотношения в дейности в областта на информационните технологии се увеличават постоянно, но те са с много малък относителен дял в съвкупността на заетите лица. Този дял бележи тенденция на непрекъснато нарастване – от 0,3 на сто за 2005 г. до 0,48 на сто за 2009 г., а в съвкупността на наетите по т.с.п. лица в сектор J - Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения – общо заемат сравнително висок дял, който нараства значително през разглеждания период. Тенденциите при тях на база предходен период и на база 2005 г. са показани на фиг. 69.

ФИГУРА 69 ДИНАМИКА НА НАЕТИТЕ ЛИЦА ПО ТРУДОВИ И СЛУЖЕБНИ ПРАВООТНОШЕНИЯ В ДЕЙНОСТИ В ОБЛАСТТА НА ИНФОРМАЦИОННИТЕ ТЕХНОЛОГИИ



Източник: НСИ и собствени изчисления.

Техният дял в съвкупността на наетите по т.с.п. лица в сектора през разглеждания период нараства много бързо, като за 2005 г. те представляват едва 16,54 на сто на сто (9,02 хил.) в съвкупността на наетите в сектора лица, а за 2006 г. делът им нараства с 5,18 процентни пункта до 21,71 на сто (10,98 хил.) спрямо този за 2005 г. За 2007 г. спрямо 2006 г. нарастването на дела им е само с 0,2 процентни пункта до 21,92 на сто (11,71 хил.), а за 2008 г. нарастването на дела спрямо 2007 г. е с 3,86 процентни пункта до 25,78 на сто (13,43 хил.).

За 2009 г. наетите по т.с.п. лица тук нарастват на 15,64 хил. души, което представлява 30,22 на сто от наетите в сектора лица, като нарастването на дела им спрямо този за 2008 г. е с 4,44 процентни пункта. Нарастването на делът на наетите по т.с.п. лица, както в съвкупността на заетите лица, така и в съвкупността на наетите в сектора лица показва, че тази икономическа дейност се развива дори и в условията на криза.

На база предходен период, темпът им на нарастване се забавя за 2007 г., след което плавно се увеличава до края на наблюдавания период. За 2006 г. нарастването е с 21,67 на сто (1,96 хил.), което е и най-голямото нарастване за периода. За 2007 г. нарастването им е само с 6,64 на сто (0,73 хил.), а за 2008 г. се увеличава рязко в сравнение с това за 2007 г. и е вече с 14,09 на сто (1,72 хил.). а за 2009 г. нарастването е с 16,51 на сто (2,22 хил.). Нарастването на дела на наетите тук лица за 2009 г. с 1,82 процентни пункта, спрямо това за 2008 г. е най-голямото наблюдавано нарастване в условията на проявление на кризата.

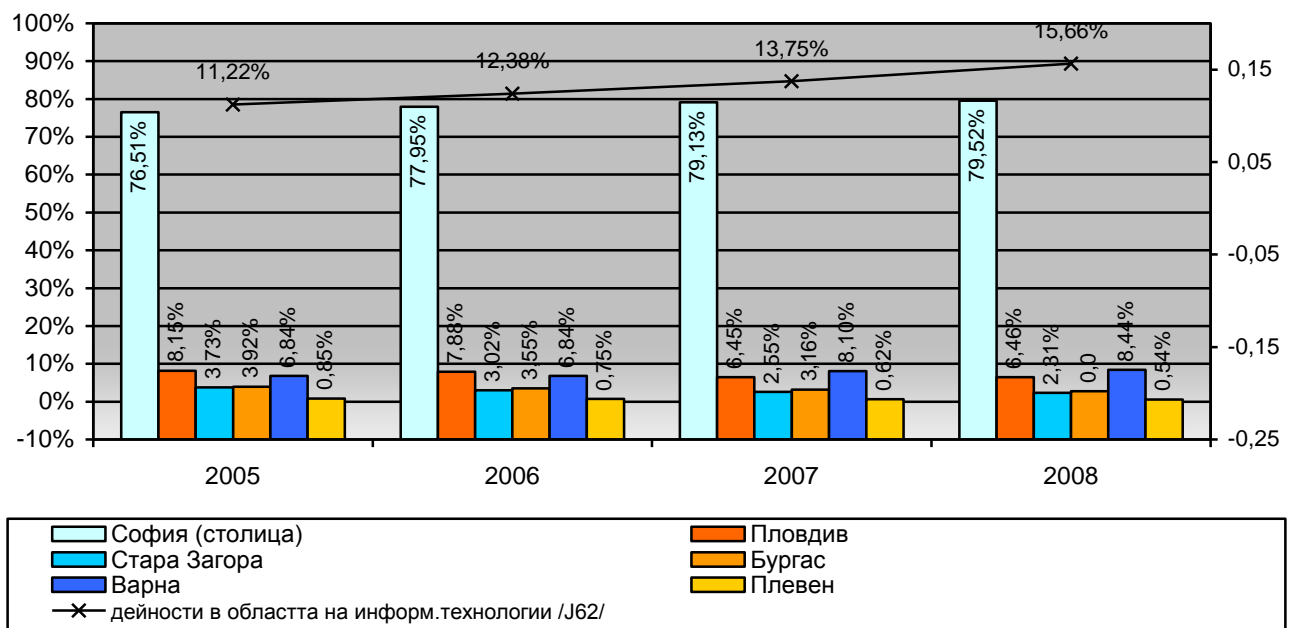
Спрямо базовата 2005 г. се наблюдава тенденция на непрекъснато и засилващо се нарастване на наетите по т.с.п. лица през целия наблюдаван период, като за 2007 г. нарастването им е с 29,75 на сто (2,68 хил.), за 2008 г. е вече с 48,81 на сто (4,4 хил.), а за 2009 г. нарастването им спрямо базовата 2005 г. е с 73,37 на сто (6,62 хил.), което нарастване е с цели 24,56 процентни пункта по-силно от това за 2008 г., т.е. в тази икономическа дейност се наблюдава засилване на нарастването на наетите по т.с.п. лица и то в условията на проявление на кризата у нас.

Наетите по т.с.п. в тази дейност са малка част в петте наблюдавани икономически дейности, но техният брой и дялът им нарастват бързо през наблюдавания период.

В тази икономическа дейност от шестте наблюдавани области лицата са съсредоточени основно в София (столица). В Пловдив и Варна те са много по-малко и сравнително близки. И в двете области броят на лицата в тази дейност нараства, но дялът им се променя в обратни посоки – в Пловдив той намалява, а във Варна нараства.

В областите Бургас и Стара Загора техният брой и относителен дял също са близки, а промените при тях протичат по един и същи начин. С най-незначителен в общата съвкупност на лицата в тази дейност са броят и дела на лицата в област Плевен, т.е. най-слабо развита е тази дейност в Плевен. За периода до 2008 г. само за областите София (столица) и Варна се наблюдава нарастване в относителните им дялове, като то е най-чувствително за област София (столица), докато за другите области се наблюдава намаление в дяловете им за тази дейност, а за областите Стара Загора и Плевен – и намаление в броя на лицата в тази икономическа дейност. **фиг. 70.**

фигура 70 Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в дейности в областта на информационните технологии по области



Източник: НОИ и собствени изчисления

Раздел 7. СЪСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР.

7.1. СЪСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В СТРАНИТЕ ОТ ЕС.

7.1.1. ОБЩО СЪСТОЯНИЕ

В периода 2005-2008 г. стабилната икономическа ефективност и ръст на brutния вътрешен продукт в Европейския съюз показваха обещаващи резултати, при което са създадени над 9.7 милиона нови работни места. Във всички държави-членки на ЕС заетостта е нараствала, а средното равнище на заетост от 63.5% през 2005 г. достига 65.9% през 2008 г. По отделни страни вариациите са значими:

- с традиционно висока степен на заетост (над 70% за възрастовата група 15-64 години) се отличават Дания, Холандия, Австрия, Финландия и Швеция;
 - Германия преминава границата от 70% през 2008 г. – 70.7%, а Кипър още през 2007 г. има заетост от 71%;
- между 60% и 70% е заетостта в Белгия, България, Чехия, Естония, Ирландия, Гърция, Испания, Франция, Латвия, Литва, Люксембург, Португалия, Словения, Словакия;
- под 60% е заетостта в Италия, Унгария, Малта, Полша, Румъния.

Равнището на безработица (2005-2008 г.) се стабилизира под 10%, с изключение на Словакия. Двете вълни на разширяване на ЕС през 2004 г. и 2007 г. оказваха положително въздействие върху европейската икономика и не доведоха до сътресения на пазарите на труда в ЕС-15. Статистическите данни показват, също така, единодействие между ефективността на пазара на труда, производителността и качеството на работните места.

таблица 39 Чуждестранни граждани в страните-членки на ЕС27, 2008г.

	Заетост, %		Безработица, %	
	2009	2008	2009	2008
ЕС-27	64.6	65.9	8.9	7.0
Белгия	61.6	62.4	7.9	7.0
България	62.6	64.0	6.8	5.6
Чехия	65.4	66.6	6.7	4.4
Дания	75.7	78.1	6.0	3.3
Германия	70.9	70.7	7.5	7.3
Естония	63.5	69.8	13.8	5.5
Ирландия	61.8	67.6	11.9	6.3
Гърция	61.2	61.9	9.5	7.7
Испания	59.8	64.3	18.0	11.3
Франция	64.2	64.9	9.5	7.8

	Заетост, %		Безработица, %	
	2009	2008	2009	2008
Италия	57.5	58.7	7.8	6.7
Кипър	69.9	70.9	5.3	3.6
Латвия	60.9	68.6	17.1	7.5
Литва	60.1	64.3	13.7	5.8
Люксембург	65.2	63.4	5.2	4.9
Унгария	55.4	56.7	10.0	7.8
Малта	54.9	55.3	7.0	5.9
Холандия	77.0	77.2	3.4	2.8
Австрия	71.6	72.1	4.8	3.8
Полша	59.3	59.2	8.2	7.1
Португалия	66.3	68.2	9.6	7.7
Румъния	58.6	59.0	6.9	5.8
Словения	67.5	68.6	5.9	4.4
Словакия	60.2	62.3	12.0	9.5
Финландия	68.7	71.1	8.2	6.4
Швеция	72.2	74.3	8.3	6.2
Великобритания	69.9	71.5	7.6	5.6

Източник: Евростат

През 2008 г. ЕС беше сериозно засегнат от тежката световна финансова криза. Домакинствата и предприятията са подложени на силен натиск. Същото е положението и на пазарите на труда. Икономическите резултати и прогнози сочат близък до нулевия растеж и риск от икономическа депресия в ЕС през 2009 г. и постепенно възстановяване през 2010 г. Редица държави-членки, особено тези от Еврозоната изпаднаха в рецесия. През месец декември 2009 г. Съветът на ЕС прие Европейски план за икономическо възстановяване¹², който съдържа десет мерки в четири приоритетни области, в това число европейска широкомащабна инициатива в подкрепа на заетостта.

Ключовите приоритети за политиките по заетостта включват:

- запазване на заетостта, създаване на работни места и насърчаване на мобилността;
- усъвършенстване на уменията и привеждането им в съответствие с нуждите на пазара на труда;
- подобряване на достъпа до работа.

Влиянието на кризата в периода 2009-2010 г. стопи над 4 милиона работни места, при което мъжете, младите хора, нискоквалифицираните работници и работещите на срочен договор са най-силно засегнати от свиването на заетостта.

¹²

Европейски план за икономическо възстановяване, COM(2008) 800 окончателен от 26.11.2008 г.

Във времена на криза анализът на статиката и потоците на пазара на труда е от ключово значение за навременното формиране на политики и мерки за ограничаване на въздействието на дългосрочната безработица и насърчаване на заетостта и връщането на работа. Отпадането на човешките ресурси за продължителен период от пазара на труда води до трайни загуби на благосъстояние поради влошаване на качеството на човешкия капитал.

За динамиката на европейските пазари на труда свидетелства фактът, че всяка година **около 22 % от европейските работещи сменят работата си**. Динамиката засяга всички страни от ЕС, като цифрите варират от 14% до над 25%. Интересното е, че тенденцията се наблюдава не само в страните, които се характеризират с гъвкав пазар на труда, като например Великобритания и Дания.

Текуществото на персонала варира значително според групите работници. Тенденцията е потоците да бъдат съществено по-високи за жените, отколкото за мъжете – процентна разлика от 5% спрямо средното ниво за ЕС. Сред младите работници във възрастовата група 15-24 години текуществото е около 70 % от равнището на заетост за тези работници. То е значително по-високо, отколкото съответното равнище при работниците от основната възрастова група и по-възрастните работници. С увеличаването на образователното ниво текуществото намалява.

За периода 2002-2007 г., средно, близо една трета от безработните и около 10 % от икономически неактивното население са намерили работа в рамките на една година. Делът на преминаващите от безработица към заетост обаче се движи в интервал от около 25% до 40 %.

В периода 2005-2007 г. средната продължителност на безработицата в ЕС е 12 месеца за жените срещу 11,7 за мъжете. Други две забележими тенденции са увеличаване на безработицата при нарастване на възрастта на работниците и съответно намаляване на безработицата с увеличаването на равнището на уменията им. Това се илюстрира от средностатистическия показател за продължителност на безработицата, която е 12,3 месеца за нискоквалифицираните безработни при 8,1 месеца за квалифицираните.

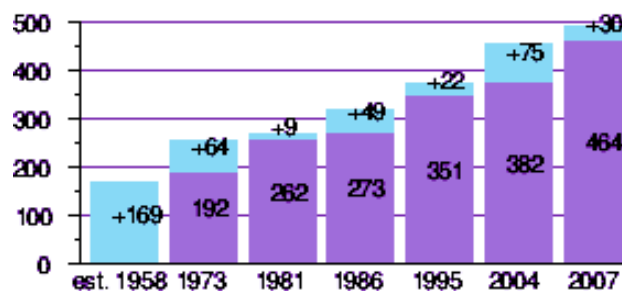
Броят на дълготрайно безработните в сравнение с края на 90-те години на ХХ век е намалял значително, въпреки че като проблем продължава да бъде сериозно предизвикателство. Около 45% от всички безработни в ЕС през последните няколко години са били дълготрайно безработни – продължителността на безработицата е надвишавала една година. Само за сравнение аналогичният показател за САЩ е под 10%. Вариант за решаване на този проблем и запазване на шансовете за наемане на работа, намаляване на дългосрочната безработица е преминаването към заетост на работещите, съответстваща на принципите на гъвкавата сигурност.

7.1.2. МИГРАЦИЯ И МОБИЛНОСТ

Безпрецедентното разширение на Европейския съюз с 10 страни през 2004 г. и с още 2 страни през януари 2007 г. значително увеличи жителите на единното европейско пространство до почти 500 милиона души. Факт е, че няколко десетилетия – след Втората световна война и до падането на „желязната завеса”, масова миграция от страните от Източна Европа на Запад не се наблюдава. Сред старите страни-членки съществуваша опасения от значителни пертурбации на пазара на труда и масова миграция (welfare tourism).

ФИГУРА 71

НАСЕЛЕНИЕ НА ЕС ПРИ РАЗЛИЧНИТЕ РАЗШИРЯВАНИЯ (в милиони души)



Източник: Евростат

Към 1 януари 2008 г. почти 31 милиона чуждестранни граждани живеят в страните-членки на ЕС-27, от които 11.3 милиона души са граждани на други страни-членки. Останалите 19.5 милиона души са граждани на страни извън ЕС-27, от тях 6 милиона души са граждани на други европейски страни, 4.7 милиона – идват от Африка, 3.7 милиона – от Азия, 3.2 млн. – от Америка. Чуждестранните граждани представляват 6.2% от населението на ЕС-27.

Делът на чуждестранните граждани варира от 0.1% в Румъния до 43% в Люксембург. Най-голям брой чуждестранни граждани има в Германия (7.3 милиона души), Испания (5.3 милиона), Великобритания (4.0 милиона), Франция (3.7 милиона) и Италия (3.4 милиона). Над 75% от чуждестранните граждани в ЕС-27 живеят в тези страни-членки.

Сред страните-членки на ЕС-27 най-голям дял чуждестранни граждани спрямо населението има в Люксембург (43% от общото население), следвани от Латвия (18%), Естония (17%), Кипър (16%), Ирландия (13%), Испания (12%) и Австрия (10%). Процентът на чуждестранните граждани е под 1% в Румъния, Полша, България и Словакия.

И след двете последни разширения на ЕС (от 2004 и от 2007 г.) се наблюдава увеличение на миграционните потоци от присъединилите се страни на Запад. Делът на работниците от ЕС-10 забележително нараства в Ирландия, Великобритания и Люксембург – поради политиката за свободно движение на работната сила. Мигрантите от ЕС 2¹³ продължават да се заселват в Италия и Испания. Въпреки това, делът на имигрантите извън страните от ЕС в старите страни-членки на Съюза е по-голяма, отколкото образуваният поток от новите страни-членки.

През 2008 г. над 1/3 (37%) от чуждестранните граждани в ЕС-27 идват от останалите страни-членки. Най-големи са групите от Румъния (1.7 милиона или 15% от броя на всички чуждестранни граждани от други страни-членки на ЕС), Италия (1.3 милиона или 11%) и Полша (1.2 милиона или 11%). Сред гражданите от страни извън ЕС-27 най-големите групи идват от Турция (2.4 милиона или 12% от общия брой чуждестранни граждани от страните извън ЕС-27), Мароко (1.7 милиона или 9%) и Албания (1.0 милион или 5%).

ТАБЛИЦА 40 Чуждестранни граждани в страните-членки на ЕС27, 2008 г.

	Общо чуждестранни граждани		Граждани от други страни-членки на ЕС27		Граждани от страни извън ЕС27	
	Хил.броя	% от населението	Хил.броя	% от населението	Хил.броя	% от населението
ЕС27	30 779	6.2	11 302	2.3	19 476	3.9
Белгия	971	9.1	659	6.2	312	2.9

	Общо чуждестранни граждани		Граждани от други страни-членки на ЕС27		Граждани от страни извън ЕС27	
	Хил.броя	% от населението	Хил.броя	% от населението	Хил.броя	% от населението
България	24	0.3	4	0.0	21	0.3
Чехия	348	3.3	132	1.3	216	2.1
Дания	298	5.5	93	1.7	205	3.7
Германия	7 255	8.8	2 516	3.1	4 740	5.8
Естония *	229	17.1	8	0.6	221	16.5
Ирландия	554	12.6	392	8.9	162	3.7
Гърция *	906	8.1	158	1.4	748	6.7
Испания	5 262	11.6	2 113	4.7	3 149	7.0
Франция *	3 674	5.8	1 283	2.0	2 391	3.8
Италия	3 433	5.8	934	1.6	2 498	4.2
Кипър	125	15.9	81	10.3	44	5.6
Латвия	415	18.3	8	0.3	408	17.9
Литва	43	1.3	3	0.1	40	1.2
Люксембург	206	42.6	177	36.6	29	6.0
Унгария	177	1.8	101	1.0	76	0.8
Малта	15	3.8	8	2.0	7	1.8
Холандия	688	4.2	263	1.6	425	2.6
Австрия	835	10.0	290	3.5	545	6.6
Полша	58	0.2	25	0.1	33	0.1
Португалия	446	4.2	116	1.1	331	3.1
Румъния	26	0.1	6	0.0	20	0.1
Словения	69	3.4	4	0.2	65	3.2
Словакия	41	0.8	26	0.5	15	0.3
Финландия	133	2.5	47	0.9	86	1.6
Швеция	524	5.7	241	2.6	284	3.1
Великобритания*	4 021	6.6	1 615	2.6	2 406	3.9
Норвегия	266	5.6	138	2.9	128	2.7
Швейцария	1 602	21.1	968	12.7	634	8.3

Източник: Евростат

* Стойностите са по оценка на Евростат

Като цяло, миграцията оказва положително влияние върху икономиката: тя подобрява алокативната ефективност на пазарите на труда и води до преместване на знания и компетенции, което опростява международната търговия, предаването на технологии, отстранява препятствията за икономическото развитие. Важно значение имат не само притокът

и оттокът на работната сила, свободният пазар на труда благоприятно повлиява върху мигрантите чрез преразпределителни ефекти. Имиграцията на квалифицирани кадри води до подобряване положението на неквалифицираните работници и към влошаване на положението на квалифицираните работници в страната, в която се е заселил мигрантът и, обратното – в случай на имиграция на неквалифицирани работници. Аналогични ефекти се наблюдават и в случай на емиграция.

Емиграцията от новите страни-членки на ЕС след последните две разширения се увеличи. Най-високи нива на емиграция се наблюдава в Румъния, България, Литва, Естония, Полша, Словакия; а най-ниски – в Чехия и Унгария.

Миграцията и преместването на знания и компетенции в страни, където те могат да бъдат използвани по-добре има положителен ефект върху общото благосъстояние в ЕС. Но в перспектива отливът на младежи и висококвалифицирани кадри, което е особено значително в здравеопазването) може да има отрицателно въздействие върху икономическия ръст, демографската ситуация, бюджета на страните, които са напуснати от мигрантите.

Доходите на мигрантите, превеждани обратно в страната, от която произхождат мигрантите, съставят съществена част от БВП на България и Румъния и балтийските страни. В Полша и балтийските страни емиграцията има сезонен характер.

Проблемът на Европа, свързан с уменията, съществува още преди настъпването на настоящата криза. Преди повече от десет години европейските институции и ръководителите на предприятия обърнаха внимание върху факта, че Европа не произвежда, не привлича и не задържа необходимия за нуждите на нейната промишленост брой учени, инженери и компютърни специалисти. Въпросът придобива неотложен характер, а данните показват продължаваща липса на интерес от страна на младите поколения към научните дисциплини. Проблемът с недостига на умения, съответстващи на потребностите на европейския пазар, се задълбочава и представлява бомба със закъснител, която застрашава Европа по пътя към конкурентоспособността. Адекватно равнище на умения, по-добър достъп до информация и усъвършенстване на структурите ще окажат положително въздействие, особено върху дейността на МСП.

Имигрантите от трети страни също могат да допринесат за развитието на ЕС, по-конкретно с оглед на намаленото предлагане на работна ръка в много държави. Новият подход на ЕС в областта на икономическата имиграция от трети страни и притокът на таланти хора от други места по света могат да бъдат само временно решение. Опитът ще покаже дали въвеждането на синя карта ще помогне на Европа да спечели битката за привличане на таланти. Понастоящем Европа използва само 2% от висококвалифицираните работници от трети страни.

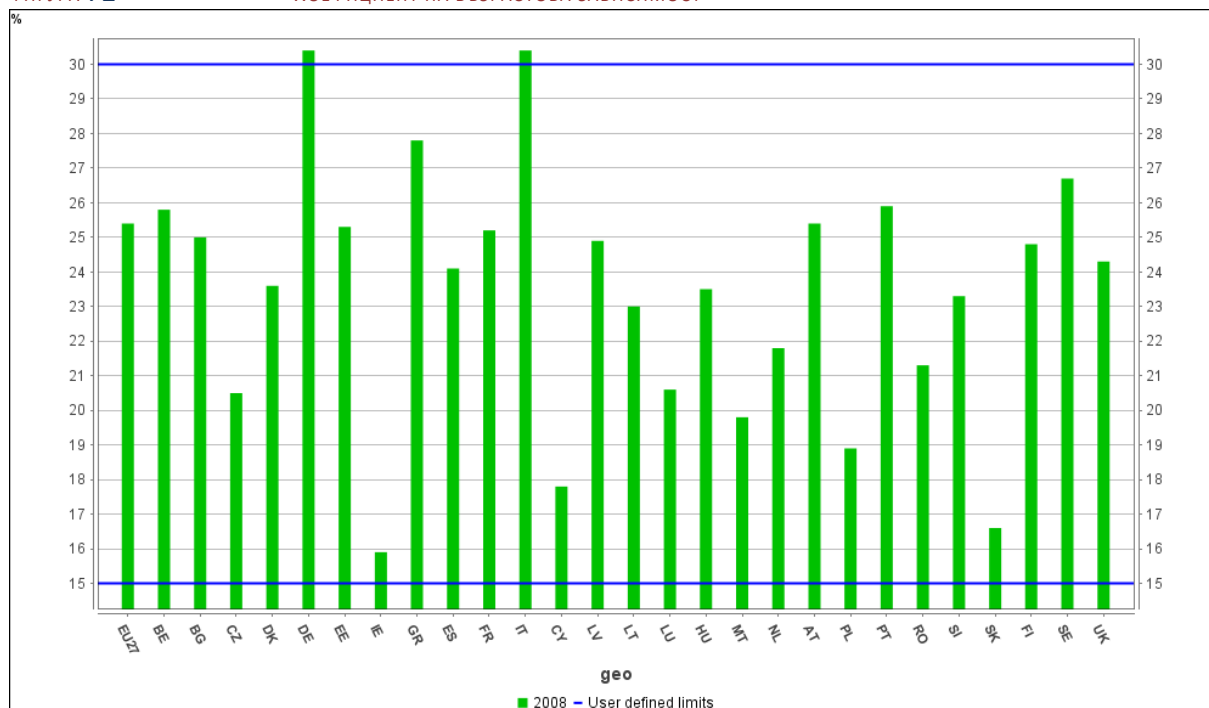
В по-голямата си част **мобилността** на гражданите от ЕС продължава да е мотивирана от желанието да се опознаят нови хора и нови места. Все пак, за над една трета (38%) от хората, които планират да живеят в чужбина, преобладават икономическите мотиви (парите, качеството на заетостта). В новите държави-членки продължава да преобладава икономическата мотивация, но мотивацията на хората, свързана със заетостта, надделява над желанието им да се възползват от социалните предимства (или да злоупотребяват с тях) или от обществени услуги с по-добро качество. От друга страна главният фактор, който възпира хората от мобилност, е страхът да загубят социалните връзки (като ограничат контактите със семейството и се лишат от неговата подкрепа). Сред другите ограничаващи фактори фигурират също така жилищните условия, както и качеството на здравните услуги и грижи.

7.1.3. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Основни проблемни сфери на европейския пазар на труда са свързани с неравномерното и с различна степен на динамичност развитие на заетостта по региони и страни, както и до разнородните темпове, с които се променят структурите на заетостта. Значително внимание предизвикват проблемните сегменти от пазара на труда: младежите, възрастните хора, малцинствените групи, структурните професионални дисбаланси и др. Преобладаващите форми на временни работни места и продължителна икономическа неактивност са проблеми, които трябва да се решават в среда на икономическа криза, застаряващо население и намален естествен приток на трудови ресурси.

Застаряване на населението. Групата на възрастните хора като участници на пазара на труда, получава засилено внимание в анализите и политиките на ЕС. Проблемът идва от външна за пазара на труда система – демографската система, която е силно дебалансирана към застаряване на населението в Европейския съюз. Това води до необходимостта от задържане на работната сила в заетостта и по-пълно интегриране на трудовите ресурси. Сред основните политики и действия в тази насока са осигуряването на по-добра среда за поддържане на добро здравословно състояние на хората над 50 години; установяване на по-високи възрастови граници за придобиване на право на пенсия; увеличаване на разходите за активни политики на пазара на труда; обучение през целия живот, гъвкави форми за организация на труда и заетостта, включително почасова заетост.

ФИГУРА 72 Коефициент на възрастова зависимост¹⁴



Източник: Евростат

Коефициентът на възрастова зависимост, отразяващ съотношението на населението в надтрудоспособна възраст към лицата в трудоспособна възраст, в ЕС-27 влошава своите стойности в изследвания период (2005-2008 г.) като се увеличава от 24.7% на 25.4%. Най-

¹⁴ Представя съотношението на лицата в надтрудоспособна възраст, които са икономически неактивни (над 65 години и повече) и броя на лицата в трудоспособна възраст (от 15 до 64 години).

големи са стойностите му в старите страни-членки от ЕС: Гърция (30.4), Германия (30.4) и Италия (27.8). Най-добро е положението на Ирландия (15.9), Словакия (16.6) и Кипър (17.8).

Със засилването на този процес прирастът на населението ще се забави и, съответно - ЕС ще трябва да използва по-действени мерки по имиграционната политика. Това ще доведе до прилагането на мерки и политики, които не са били прилагани досега в ЕС. Например, привличане на квалифицирани младежи като студенти, обучението и трансфера им в съответните икономически отрасли. Или създаване на система от адаптационни пунктове.

Освен това, застаряването на населението в дългосрочна перспектива ще изисква: преразглеждане на стандартите за пенсиониране (първо, увеличение на вече достатъчно строгите прагове за пенсиониране от 60-65 години на 64-67 години) с едновременно сближаване на възрастовите граници за пенсионирането на мъжете и жените, както и удължаване на професионалния и социален живот на хората в неравностойно положение.

Повишаване ефективността на заетостта или по-ефективно използване на наличните трудови ресурси. Три основни групи действия могат да се предприемат в тази област: създаване на ефективна система за социална защита; провеждане на организационни мероприятия по социално включване и създаване на високоефективни работни места.

Създаването на по-гъвкава среда за професионално развитие на работната сила се интерпретира не само от гледна точка на външните условия за освобождаване и наемане на работната сила, но и с иновативните практики за вътрешна гъвкавост на вертикалната и хоризонталната организация на труда, създаване на условия за по-ефективна трудова дейности, по-голяма инициативност на заетите в процеса на вземане на решения.

Миграция и разширяване на ЕС. Отчитайки големите различия в икономическото развитие на държавите-членки на ЕС (например, в Румъния БВП на човек от населението в ППС е 6.1 пъти по-ниска от това в Люксембург, а по съпоставими цени тази разлика се увеличава на 15.7 пъти), може да се предположи, че основните проблеми в развитието на пазара на труда могат да бъдат разнопосочни. Необходимо е организирането на селективна миграция и офшоринг (предаване на определени видове работи от едни страни в други).

Джендър проблемът. Той е тясно свързан с проблема за бедността (около 80% от бедните са жени). Работата е там, че разликата в заплащането на труда между жените и мъжете достига 24%. Корените на този проблем са по-скоро в историческите, културните и законодателни традиции, отколкото в решаването на структурни проблеми, инвестиране в човешки капитал и т.н.

Изравняване на икономическото развитие между страните и регионите вътре в страните-членки на ЕС и създаване на единен пазар на трудови услуги. В тази връзка важно значение за развитието на пазара на труда в ЕС ще имат балансираното развитие на страните-членки и структурната адекватност при реформирането им. Например, ако в една страна, нереструктурираният и поддържан с държавни дотации (субсидии) отрасъл изнася своя продукция в друга страна с ниски цени, то последната получава субсидия за ползването на изнесената продукция. Аналогично, често страни с по-ниско ниво на икономическо развитие, но с висок образователен потенциал, изнасяйки работна сила в развитите страни от Западна Европа, всъщност субсидират техните икономики.

Глобализация. В резултат от действието на факторите на глобализацията трябва да се приеме европейския социален модел. При това най-значимата насока за развитие на

европейския пазар на труда е построяването на единно правно пространство за пазара на труда. Задълбочаване на „единността”.

Социалното измерение е основен елемент на вътрешния пазар. То се характеризира с различни аспекти. Вътрешният пазар не може да функционира правилно без силно социално измерение и без подкрепата на гражданите. Правните аспекти на социалното измерение бяха поставени под въпрос, тъй като решенията на Съда на ЕО по четири дела (Viking, Laval, Rüffert и Luxemburg) породиха оживен дебат в частност в политическите и академичните среди относно потенциалния страх, че рискът от „социален дъмпинг“ се увеличава.

Проблемът с младежта. При младежите трудностите са идентифицирани при осигуряването на първоначална заетост след завършване на степен на образование – средно или висше, наемане на стабилна и сигурна работа и др. Проблемът има не само и не толкова възрастов характер. От гледна точка на логиката на пазара на труда в съвременните условия бързите технологични промени на икономиката работникът остава млад дотогава, докато е в състояние динамично и ефективно да променя своите квалификационни качества, в крак с развитието на иновациите. В тази връзка важна насока за развитие на европейския пазар на труда е внедряването на система за обучение през целия живот. Засилва се необходимостта от хармонизиране на отношенията между поколенията.

7.1.4. Основни политики и изводи

Дългосрочната цел на ЕС е да постигне устойчив, интелигентен и приобщаващ растеж в съответствие със стратегията „Европа 2020”, която е наследник на Лисабонската стратегия от 2000г. Политиките за постигане на тази стратегическа цел и преминаване към конкурентоспособна икономика с ниски нива на въглеродни емисии ще преустроят структурата на заетостта в ЕС, като се превърнат в сериозен двигател на промяната. Един от рисковете в тази насока е потенциалната загуба на съществуващи работни места, поради създаването на екологични работни места и екологизиране на наличните, при което ще се получи преразпределяне на заетите в икономическите сектори и видовете умения. Климатичните промени и свързаните с противодействието им технологични и икономически промени, както и мерките по намаляване на ефектите в промяната на климата ще бъдат с голямо значение за бъдещото търсене на знания и умения. Прогнозите са, че в началния период, ще се търсят висококвалифицирани работещи, но постепенно по-нискоквалифицираните работници ще трябва да заемат и те нови работни места, за което е необходимо да бъдат подходящо обучени. За улесняване на прехода към икономика с ниски нива на въглеродните емисии и устойчив икономически растеж, водещи са мерките и политиките на пазара на труда, които имат акцент върху уменията, с които се преминава към нови работни места, адекватни индустриални отношения и социален диалог, ограничаване на недостига на човешки ресурси или умения.

В заключенията от заседанието си от юни 2008 г. Съветът на ЕС отново отправи призив за извършване на цялостна оценка на потребностите от умения в Европа до 2020 г. - „Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване на съответстващи на тях умения, като се отделя специално внимание на младежите”¹⁵.

¹⁵ Cedefop, Panorama Series 160, „Skill needs in Europe“ („Потребностите от умения в Европа“) (2008 г.).

Поради това, CEDEFOP извърши анализ на потребностите от умения за периода 2006-2020 г.¹⁶, който обхваща двадесет и пет държави-членки на ЕС плюс Норвегия и Швейцария. Анализът предвижда създаването на 20,3 милиона допълнителни работни места до 2020 г. Допълнително 85 милиона работни места ще бъдат създадени чрез заместване (работни места, които са освободени поради излизане на работниците в пенсия или напускане на пазара на труда, което обаче не може да се смята за нетно създаване на работни места). Очаква се до 2020 г. секторът на услугите да представлява три-четвърти от всички работни места.

Понастоящем около 40% от упражняващите професионална дейност лица изпълняват функции, изискващи умения на по-високо равнище, като ръководни функции, такива, свързани със свободните професии или с технически работни места. През следващото десетилетие се очаква да продължи нарастването на броя на работните места, изискващи умения на високо или средно равнище. Предвижда се освен това увеличаване на броя на някои работни места, които не изискват никакво образование или изискват ниска образователна степен.

Ако тази тенденция се запази, въпросните промени ще доведат до поляризиране на увеличаването на работните места. В резултат на това ще намалее търсенето на работни места, характеризиращи се с изпълнението на обикновени рутинни задачи, изискващи средно ниво на квалификация, въпреки че за всички работни места новите работници трябва да са преминали подходяща професионална подготовка поради големия брой работници, които се пенсионираат.

Същевременно, равнището на търсените квалификации се повишава във всички категории професии, включително в тези, които се намират на най-ниското стъпало от квалификационния спектър. Предлагането на умения оказва влияние върху тенденцията „към увеличаване“ на нивото на търсената квалификация. Най-общо, образователното ниво на населението се е увеличило през последните десет години, по-специално поради това, че в много държави-членки хората избират възможността да придобият по-високо образование, а по-възрастните работници, характеризиращи се средно с по-ниски квалификации, напускат пазара на труда, за да преминат в пенсия.

От друга страна, в заключенията на CEDEFOP съвсем ясно се поставя ударението върху общото и дългосрочно повишаване на нивото на квалификация, което се изисква за голям брой/голяма част от работните места. Предвижданията на агенцията показват, че в периода 2006-2020 г. за приблизително 91% от общия брой свободни работни места ще се изисква средно или висше образование. През следващото десетилетие ще се наложи да се промени настоящата структура на квалификация на работната ръка, тъй като все повече свободни работни места – до 55 милиона – ще изискват средно равнище на квалификация (което включва и професионалното обучение). По-малко от 10 милиона работни места ще бъдат предназначени за кандидати без образование или с ниска образователна степен.

Данните на Евростат показват, че от 2000 г. насам ЕС е успял да създаде качествени работни места. Освен това се наблюдава положителна зависимост между дела на заетостта на висшистите и увеличаването на заетостта. В повечето държави-членки на ЕС заетостта на висшистите се е увеличила в по-голяма степен, отколкото средното повишаване на заетостта. В Малта, например, заетостта на висшистите е нараснала повече от два пъти от 2000 г. насам, докато общото равнище на заетостта се е увеличило само с 12%. Необходимо е да се наблюдава и обратната тенденция на създаване на несигурни работни места.

¹⁶ Следва да се отчете фактът, че анализът беше извършен преди настъпването на икономическата и финансова криза и поради това в него не са отразени последиците от нея.

В проучването на CEDEFOP се съдържа цяла поредица от изводи:

- общото търсене на умения ще продължи да расте в бъдеще;
- прилаганите политики трябва да гарантират адаптивността на работната ръка към тези изисквания. Полезно би било да се знае дали недостигът на работни места на пазара на труда е само временен и преходен или се касае за дългосрочно явление, изискващо целенасочени мерки;
- непрекъснатото обучение и ученето през целия живот трябва да допринасят за това, уменията на хората да следват непрекъснато структурните промени на пазара на труда;
- броят на младежите, които ще навлязат на пазара на труда през следващото десетилетие, няма да може да отговори на всички изисквания на пазара на труда. Това ще има последици за образователната система и системата на професионалното обучение. Ученето през целия живот има изключително важно значение;
- колкото и важни да са образованието и обучението за по-адекватното реагиране на изискванията на пазара на труда, те няма да могат да разрешат проблема със свръхквалификацията и недостатъчната квалификация;
- важно е добре да се оценят уменията, да се предотврати загубата на умения и да се извлече възможно най-голяма полза от тези, които притежаваме.

Европейският пазар на труда вече е преминал етапите на унификация, съгласуваност и координиране на принципите за построяване на единния европейски пазар на труда. В момента преминаваме през етапа на интегриране на пазарите на европейските страни. Очаква се да се унифицират освен законодателните норми, организациите, социалните индикатори, методите на държавно регулиране. Окончателното формиране на пазара на труда ще се постигне при изравняването на количествените параметри на пазарите на труда на страните-членки на ЕС.

Разширяването на ЕС и увеличилите се потоци мигранти не оказаха отрицателно въздействие върху равнищата на заплатите и безработицата в „старите” страни от ЕС. Миграцията дори подпомогна ръста на общоевропейския БВП, включително на човек от населението, и не доведе до прогнозираните отрицателни последици.

Постоянното предизвикателство, пред което са изправени Европа и ЕС, е предизвикателството на настоящата отрицателна демографска тенденция и на застаряването на работната ръка, което в бъдеще ще оказва решаващо влияние върху конкурентоспособността на Европа. За намиране на изход от това положение трябва да се възприеме комплексен и същевременно, предвид сегашното състояние на икономиката, изключително внимателен подход. Всяка от държавите изготвя собствен набор от политики за насърчаване на пазарите на труда, включващи работни места. Особено внимание се обръща на уязвимите категории на пазара на труда, т.е. на възрастните работници, младите хора, имигрантите и хората с увреждания. Във връзка с това, съобщенията на ЕК показват, че ЕС би могъл да отбележи още по-голям напредък в изпълнението на действащото законодателство относно прилагането на принципа за недискриминация¹⁷

¹⁷ Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, ОВ L 303 от 2.12.2000 г., стр. 16–22.

Един динамичен единен пазар е не само предпоставка, но и опора за успешна стратегия „Европа 2020“. Особено важно е правните актове на ЕС, включително „Директивата за услугите“ да бъдат прилагани на национално ниво в пълно съответствие с духа и правилата на единния пазар. Важен проблем в това отношение е, че все още няма свободно движение на работници от някои от държавите-членки от последното разширяване. Необходими са ефективни и ясни правила за прилагане на национално равнище, за да може „Директивата за командироване на работници“ да бъде прилагана правилно и да бъдат постигнати целите ѝ – лоялна конкуренция между предприятията, зачитане на правата на работниците и избягване на социалния дъмпинг.

Освен това, въпреки че в средносрочен и дългосрочен план Европа има още по-голям потенциал за създаване на работни места – както нови, така и чрез заместване, нетният прогнозиран брой работни места показва поляризация на работните места, като силно се увеличава броят на тези, които изискват високо равнище на умения.

Изграждането на умения е скъпоструващ процес в дългосрочен план, независимо дали става въпрос за официално образование (начално, средно и висше образование) или за обучение на работното място в предприятието (фирмена култура, организация на предприятието, отношения с клиентите и т.н.). Възстановяването на икономиката би било невъзможно, ако предприятията трябва да се борят с липса на достатъчно квалифицирана работна ръка.

Съгласно един прогнозен и ориентиран към бъдещето сценарий се изискват съвместни действия от страна на правителствата и частния сектор, с цел:

- да се преориентира финансирането от Европейския социален фонд (ЕСФ) към професионалното обучение и преквалификация за периода 2007-2013 г.;
- да започне осъществяването на съвместни действия и партньорство между частния и публичния сектор;
- да се въведе обща политика, чрез която се цели да се намали броят на преждевременно напусналите училище и да се предизвика интересът на младежите към математиката, науката и кариерата в областта на инженерството, информационните и комуникационни технологии и опазването на околната среда;
- да се укрепи и развие на високо равнище партньорството между училищата и университетите посредством планирани стажове, които дават възможност на учащите, по-специално през последните години от обучението им, да влезнат в пряк контакт със света на труда, за който ги подготвя тяхното образование;
- да се насърчава мобилността на умения в Европа;
- да се засили новаторският подход към образованието, включително електронното обучение и дистанционното обучение;
- да се мобилизира потенциалът на категориите лица, засегнати от изключване (поради бедност, безработица, увреждания, дискриминация...), които могат да преминат обучения и за които вече са отпуснати значителни бюджетни средства за реинтеграция;
- да се управлява образованието на имигрантите.

Европа трябва да подобри своята пирамида на уменията¹⁸: четивни и писмени умения и основни умения, професионални знания и това, което наричаме талантите на ГКЕ (*талантите на Световната икономика на знанието*). Сега редица страни трябва да изминат дълъг път, за да може Европа да постигне такава пирамида на уменията, която да удовлетворява нейните амбиции.

Ако Европа иска да създава, гарантира и поддържа уменията, от които се нуждае, тя трябва да въведе набор от мерки, които да са насочени както към предлагането, така и към търсенето на европейски умения. Известно е, че сред факторите, които оказват влияние върху търсенето, са потребностите на отраслите, в които се наблюдава растеж, приоритетите в дългосрочен план, които бързо се променят на световно и местно равнище, както и други тенденции, свързани със световните ресурси или демографското развитие. Що се отнася до предлагането, главно демографските тенденции, слабата мобилност и способността на Европа да създаде необходимите умения ще окажат въздействие върху наличната работна ръка.

7.2. СЪСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В СТРАНАТА;

7.2.1. ОСНОВНИ ФАКТОРИ, КОИТО ОПРЕДЕЛЯТ ОБЩОТО СЪСТОЯНИЕ И ПОВЕДЕНИЕ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР.

Общото състояние на трудовия пазар се определя от очакванията за удължаване и задълбочаване на финансовата и икономическа криза, което неминуемо означава утежняване и усложняване на икономическата и социалната ситуация и в България. Това директно ще рефлектира и ще определя състоянието и развитието на трудовия пазар в страната.

Основните фактори, които определят състоянието и поведението на трудовия пазар могат да се сведат до следните:

- Все още **равнището на БВП** не може да достигне постигнатите нива преди кризата – 2008 година. Актуалната информация очертава задълбочаващо се влошаване на икономическата конюнктура. По данни на НСИ реалният спад на БВП през първо тримесечие на 2010 г. е 3.6 на сто по предварителни данни. БВП през първото тримесечие на 2010 г възлиза на 14 050 млн. лева по текущи цени.
- Тенденциите за **стабилизиране на доходите на населението** не са оптимистични. Общият доход средно на едно лице от домакинство за 1 тримесечие на 2010 година е 887,1 лева и се увеличава спрямо същия период на 2009 година с 5,7%. Все още размера на тези доходи е 96 на сто от равнището на достигнатия доход през 2008 година. Тревожна е тенденцията, че относителния дял на доходите от пенсии е достигнал 31,4 на сто при 20 на сто за 2008 година.
- Равнището на **средната работна заплата** постоянно се увеличава. СРЗ за първото тримесечие на 2010 г. се увеличила с 9,9 на сто сравнение със същото тримесечие на 2009 г. и достига до 639 лева. Увеличението обхваща държавния сектор /6,1 на сто/ и частния сектор /11,1 на сто/. Съществуващите сериозни диспропорции в равнището на

¹⁸ Основен документ, изготвен за *European Business Summit* (Европейска бизнес среща на високо равнище), март 2009 г., публикация на INSEAD (*The business school for the world*) съвместно с Microsoft и Белгийската федерация на предприятията (FEB).

СРР между отделните дейности и особено ниския размер на СРЗ в отрасли, в които броя на зетите е голям действат негативно на стабилността на работната сила / Хотелиерство и ресторантьорство – 415 лв. ,Селско, горско и рибно стопанство - 427 лв. и други/.

- **Равнището на безработица е високо.** През първото тримесечие на 2010 г. коефициентът на безработица е 10.2%, като в сравнение със същото тримесечие на 2009 г. се увеличава с 3.8 пункта. Коефициентът на заетост за населението на 15 - 64 навършени години през първото тримесечие на 2010 г. е 58.8%, или с 3.8 пункта по-нисък в сравнение със същия период на 2009 година. За второто тримесечие на 2010 г. според месечните бизнес наблюдения на НСИ продължават да преобладават нагласи за намаляване на персонала. Особено обезпокоително е много бързото нарастване на младежката безработица у нас, която вече надхвърля средното ниво за ЕС27.
- Не е стабилно икономическото състояние и са негативни тенденциите на развитие на **основните сектори на икономиката**, които пряко влияят върху пазара на труда. Например, индексът на промишленото производство през април 2010 г. спрямо съответния месец на 2009 г. е 100.2 на сто, т.е. производството нараства с 0.2 на сто, а спрямо предходния месец е регистрирано намаление 6.4 на сто. Индексът на строителната продукция през април 2010 г. спрямо април 2009 г. е 77.3 на сто, т.е. произведената продукция е по-малко с 22.7 на сто, а спрямо предходния месец регистрираното намаление е с 1.2 на сто..
- Задълбочават се диспропорциите в развитието на отделните **региони на страната** и от тук състоянието на регионалните пазари на труда. Липсва политика за стимулиране развитието на бизнеса в икономически изостанали региони и селищни системи с оглед преодоляване на драстичните регионални различия в икономическото им развитие и в равнището на заетостта.
- Нарушена е финансовата стабилност на ключовите **обществени системи – социалното осигуряване, здравеопазването, образованието**. Възможностите на осигурителните системи са ограничени за подкрепа и подпомагане на трудовия пазар.
- Не е овладяна **вътрешната и външна миграция** на трудови ресурси и особено на млади и квалифицирани специалисти.
- От особена важност за трудовия пазар е и **отношението на държавата към бизнеса**, за приемане и реализиране на мерки, които ще доведат до стабилизиране на съществуващите работни места и създадат условия за разкриване на нови. Въпреки декларираните обещания, липсва последователна държавна политика и ясни приоритети и стимули от държавата за подкрепа на бизнеса за неговото финансово стабилизиране и оказване на помощ при реструктурирането му с помощта на публични ресурси. Не се използват възможностите за предоставяне на преференциални условия за достъп до кредитен ресурс, гарантиран от държавата, достъп до финансов ресурс от структурните фондове и други мерки.
- Не са разработени политики за насърчаване на **кредитната активност на търговските банки** приоритетно към фирми от икономически дейности, свързани с новите индустрии и технологии, с потенциал и възможности за навлизане и утвърждаване на международните пазари.

- Липсва своевременна преоценка на **нормативните актове**, които регламентират формирането, поведението и регулацията на трудовия пазар. Все още не са приведени в съответствие със създалата се ситуация редица правни норми, не е приложен нов подход към правното регламентиране на социалния риск „безработица“, не се прилагат гъвкави, адекватни и комплексни решения за обезщетенията за безработица, за компенсиране на доходите при безработица.

7.2.2. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА.

В анализът състоянието на пазара на труда се разглежда в два аспекта:

- количествена характеристика на трудовия пазар;
- качествена оценка на трудовия пазар.

Анализ на **количествените параметри**, които характеризират трудовия пазар се извършва в т.3 и т.5. В тях на базата на количествените параметри е направена оценка на състоянието и основните тенденции в заетостта, както и секторен и регионален на пазара на труда, акцент върху секторите и районите определени като приоритет за проекта през следващите две години.

На основата на посочените количествени характеристики на трудовия пазар и на извършени проучвания, изследвания и анализи общата качествена оценка на трудовия пазар може да се определи по следния начин: повишаване, макар и незначително на високите равнища на безработица, продължава освобождаването на служители, в редица сектори и региони продължава да се наблюдава понижено търсене и наемане на персонал, по-често се предлага работа на хора на временна заетост, силното намаляване на новите инвестиции ограничава разкриване на нови работни места.

Основните причини, които определят това състояние на трудовия пазар от позициите за оценката на качеството на трудовия ресурс на пазара на труда, които могат да послужат за по-нататъшната работа по референтната мрежа, могат да се обобщят по следния начин:

- Все още при разглеждането на трудовия ресурс на пазара на труда се отделя приоритетно внимание към неговата **количествена характеристика, за сметка на качествените характеристики** на трудовия ресурс, който се предлага. Това се отразява на съдържанието и на приоритетите на провежданите политики на пазара на труда;
- Главният определящ фактор, 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. В голяма част от фирмите и особено в частния сектор при определяне на равнищата на заплащането на труда не се отчита квалификацията на наетите, а постигнатите резултати от дейността са основен критерий за оценка и заплащане на труда. През 2009 г. производителността на труда достига до 37,3% от средното равнище в ЕС. Темповете, с които България се доближава до средните за ЕС равнища на производителност, не са достатъчно бързи и през отделните години се движат от 0.3 до 0.7 пункта на година. Реалният ръст на производителността на труда е 3,5 на сто през 2005 г. и намалява до 2,7 на сто през 2008 г., а през 2009 г. е с отрицателна стойност – 2,2 на сто. През периода 2005 г. – 2009 г. реалните темповете на

нарастване на заплатите са по-високи от темповете на изменение на производителността на труда. Средно за периода 2002 г. - 2009 г. производителността на труда се е повишила с 2,5 на сто, докато реалния темп на изменение на заплатите е 5,4 на сто, а в частния сектор е 6,6 на сто.

- На пазара на труда, поради настъпилите през последните години сериозни деформации в професионалната и квалификационната подготовка на кадрите, се чувства особено голям **дефицит от високо квалифицирани кадри**. Това е в резултат на ниското качество и незадоволителния обхват на професионалното образование на учениците, на действащата работна сила и безработните лица. В най-голяма степен това се отнася за подготовката на млади кадри, необходими за сферата на новите индустрии и високите технологии. За тези сфери съществуват подобни проблеми и за действащите кадри по отношение на тяхното квалификационно равнище.

В проучване, проведено от НЦИОМ и БСК през 2010 г. с повече от 580 фирми на тема „Състоянието на бизнеса в условията на икономическа криза”, 56 на сто от анкетиранияте представители на мениджмънта на фирмите поставят въпроса за липсата на квалифицирани кадри като трудност за тяхното развитие, а 19 на сто класифицират това като голяма трудност. По тези причини 10,5 на сто от анкетиранияте се затрудняват да кандидатстват по програмите на Европейския съюз. Най-голяма нужда от подготвени специалисти според анкетиранияте се нуждаят фирмите от тежката промишленост – 29,5 на сто, леката промишленост – 23,5 на сто, сферата на финансите – 18,2 на сто. Липсата на подготвени кадри на пазара на труда най-осезаемо се чувства от големите фирми с персонал над 250 души – 34,6 на сто от тях и най-малки са проблемите за фирмите под 50 души. Фирмите с чуждестранно участие с над 50 на сто са затруднени в голяма степен да реализират своите програми, поради недостиг на кадри с висока квалификация. В териториален разрез проблемите с квалифицираните кадри са най-значими за фирмите, които се намират в Североизточен - 25,3 на сто и Югозападен район – 26,4 на сто, а най-малки са за тези от Югозападен район – 15,4 на сто. / **Кръгла маса на тема: ”Икономическата криза – законодателството в подкрепа на бизнеса”. НЦИОМ и БСК. Изследване на тема : Състоянието на бизнеса в условията на икономическа криза. С., юни 2010. /**

- Задълбочава се тенденцията пазарът на труда да предлага голям брой кадри, при които е нарушена взаимната връзка между изискуеми от работодателите и притежавани от тях професионални компетенции и умения. Пазарът предлага много добри специалисти останали без работа, но назначаването им не винаги може да се окаже най-подходящото решение за фирмата. Налагат се по-реалистични изисквания от работодателите към притежаваните от тях професионални компетенции и умения, като се отделя все по-голямо внимание при техния подбор и оценка на практическите умения;
- Увеличени са нивата на безработица от **висококвалифицирани кадри за някои приоритетни за икономическото развитие сектори** като машиностроене, металургия, строителство, които са засегнати от намалялото производство и свитите външни пазари, ограничените възможности за износ и намалените инвестиции;
- Липсата на инвестиции **за разкриване на нови работни места** във високотехнологични производства и дейности определя като водеща тенденция, голямата част от потенциала на трудовия пазар, въпреки високата квалификация на част от него, да е



принуден да се насочва главно към сектори на икономиката, в които производителността на труда е твърде ниска и условията на труд не отговарят на техните умения и квалификация;

- Продължава тенденцията **лицата с увреждания** да са една от главните рискови групи на пазара на труда. Наличието на лоши условия на труд, примитивното състояние на организацията и технологията на работа в голяма част от фирмите не позволяват да се предложи подходяща работа на хората с увреждания, които заемат значителна част от безработните. Освен това, ограничените финансови и технологически възможности на фирмите за тяхната промяна, с цел и за приспособяването им към специфичните изисквания на увреждането, са причина тези хора да не могат да се устроят на работа. Не се използват съществуващите възможности на информационно комуникационните технологии за организирането на дистанционни работни места за този контингент.
- Размерът на **сивата икономика** позволява все още тя да деформира отношението на пазара на труда към оценката на квалифицираните кадри, чрез характерните за нея предложения за високи доходи, за сметка на определени изисквания за квалификация и професионални умения, социален дъмпинг, ограничаване на техните осигурителни и фискални права, предлагане на работа при повишени трудови рискове, както и нарушения на редица изисквания на Кодекса на труда;
- Липсата на политика за извършване на 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. Данните показват, че делът на заетите от общия брой на населението в повече от половината общини – 123 е в диапазона – 35,7 до 40,5 на сто, като в 37 общини заетите са под критичните 35 на сто. Само в три общини е регистрирано, че заетите са над 59,6 на сто от населението на общината. /подробно: Трансформациите в труда. Социална сигурност и социален диалог. С.,2009г.с.63-168/
- Продължава тенденцията за **концентрация на качествения трудов** ресурс в определени райони на страната. Данните от нашия анализ 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. От тези три областни центрове постъпват и 50,47 на сто от направените вноски за ДОО. Най- високи средни осигурителни вноски, респективно най- високи средни осигурителни имат осигурените лица в София, Враца /АЕЦ Козлодуй/, Варна, Бургас и Стара Загора.
- **Външната и вътрешната миграция** придобиват структурен характер, който засегна трайно определени сектори и професии на пазара на труда, в резултат на привличането на трудов ресурс с по- високо качество на работната сила от малките населени места и общини. Голямата част от тях на практика са изчерпали своя потенциал и не могат да осигуряват кадри с висока квалификация;

- Налага се трайна тенденция фирмите да **задържат квалифицираните и лоялните служители**, като се оптимизират разходите във тях, изнасят се безперспективни дейности, закриват се нискоефективни производства и дейности. Големите компании разполагат с по-големи възможности и механизми за запазване на квалифицираните си кадри. Малките и средни предприятия, които се занимават главно с износ или работят за чужди пазари са сериозно засегнати и тяхното поведение по отношение на качествения им потенциал се определя в зависимост от състоянието на пазарите, към които са ориентирани техните продукти. Другият тревожен факт в тази връзка е, че младежите между 15 и 24 години най-трудно си намират работа и най-малко се задържат във фирмите. Обяснението на специалистите по човешки ресурси е, че при съкращения мениджърите се опитват да запазят по-възрастните и опитни служители, за сметка на по-младите и не квалифицирани служители.
- Съществува трайна тенденция за намаляване на **желанието за смяна на работата** сред квалифицираните специалисти, поради нарастващата несигурност на трудовия пазар. По тези причини служителите стават по-предпазливи при напускане и търсене на нова работа. Според наблюденията на компания, специализирана в подбора на ИТ специалисти, професионалистите, които притежават необходимите качества и умения, са станали не само много по-плахи в смяната на работа, а и в търсенето на нови възможности (jobs.bg АНКЕТА: Какви са тенденциите на пазара на труда? 06.07. 2010г.)
- Забелязват се **по-умерени очаквания и претенции** от работещите и търсещите работа при определянето на размера на възнаграждението, получаването на бонуси и 13-та заплата, в резултат на реално отчитане на трудностите за осигуряването им в някои сектори и региони. Според цитираното по-горе наблюдение размерът на заплатата, като основен приоритет се измества от желанието на по-голямата част от квалифицираните специалисти за сигурност и стабилност на работното място.
- Ограничено е предлагането на работа на висококвалифицирани и **на мениджърски позиции**. Фирмите не могат да разкриват нови работни места, поради замразяването, отлагането и/или неяснотите по финансирането на стратегически, инфраструктурни и структуроопределящи проекти, които в по-голямата си част са финансирани от или с участието на държавата.
- Секторите, които незначително са засегнати от кризата, са: търговия със стоки и храни от първа необходимост, информационни технологии, кол центрове, заведения за хранене от среден и нисък клас. Според проучване на jobs.bg най-активните сектори остават бързооборотните стоки и фармацевцията.
- Съотношението между търсене и предлагане на работа е в полза на работодателите. На пазара на труда има все по-голямо количество свободна работна сила и се засилва конкуренцията между търсещите работа квалифицирани кадри от определени сектори и региони. Увеличава се конкуренцията при търсене на работа както при специалистите и експертите, така и при нискоквалифицираната работна ръка, заради намалелите възможности и търсене.
- Оптимизират се разходите за **вътрешнофирмени обучения**. Бюджетите за управление на човешките ресурси, обучения и особено подбора на персонал, заедно с тези за реклама, са едни от първите, които компаниите намалиха по време на кризата. С приоритет се използват по-евтините практики за интернет подбор, фокусира се върху

оценката на ефективността и представянето на служителите, на по-голяма прозрачност и справедливост при решаване на проблеми, свързани със служителите. Необходимостта от вътрешнофирмени обучения на този етап остава актуална, но се забелязва, че мениджърите задоволяват нуждите от обучение като се все повече се съобразяват с разходите, свързани с тях. Този подход се възприема от фирмите на този етап като основен начин да се инвестира за професионалното развитие и повишаване на конкурентоспособността персонала.

- Забелязва се, също така, и устойчива тенденция персоналет на фирмите да предпочита пред различните бонуси – ваучери, разходи за почивка, служебен автомобил и телефон и други **възможността за повишаване на квалификацията** чрез различни форми на обучение. **В анкета в сайта jobs.bg на въпроса „Кое от изброеното бихте оценили най-високо, ако бъде платено от Вашия работодател?“** 19,2 на сто от анкетираните отговарят, че за тях от най-висок приоритет е възможността да повишат своята квалификация, чрез избрано от тях обучение/курсове/, пред ваучери за храна – 16,6 на сто и фирмен автомобил – 15,3 на сто./вж. www. jobs.bg.юли 2010г./;

Кое от изброените бихте оценили най-високо, ако бъде платено от Вашия работодател?		
Здравни (медицински/дентални разходи)		10.2 %
Допълнително пенсионно осигуряване		9.4 %
Застраховка Живот		4.6 %
Избрано от Вас обучение/курсове		19.2 %
Ваучери за храна, стоки или услуги		16.6 %
Разходи за спорт/здраве		3.8 %
Разходи за транспорт		5.5 %
Разходи за почивка		11.7 %
Фирмен автомобил за лична употреба		15.1 %
Разходи за мобилен телефон (за лична употреба)		1.5 %
Друго		2.4 %

Общо: 2798 гласа

- Чуждестранният интерес към български кадри с висока и средна квалификация е крайно ограничен. В сравнение с масовото търсене, което се регистрира от страна на работодатели от ЕС минали години, търсенето на квалифицирани кадри от България от чужди фирми е ограничено;
- Българите, работещи в чужбина, не се завръщат, както се очакваше масово, 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;

- Участието на **чуждестранни работници на трудовия пазар е незначително**. Броят на чужденците, които работят у нас през 2009г. е 1369 души, като половината от тях /654 души/ са с продължени разрешения. Новоиздадените разрешения са с 524 по- малко от предходната година. Разрешение за работа са получили лица от:
 - **Турция** – 782 души/ 57 на сто от всички/ - главно за заварчици, арматуристи, електроженисти, монтажници. От тях 80 на сто са с образование средно /312/ и по- ниско от средно - 382.
 - **Русия** – 94 души, всички с висше образование, работят на ръководни длъжности в атомната енергетика и нефтопреработването;
 - **Виетнам** – 81 души, главно като заварчици и **САЩ** – 67 души, от които 28 спортисти.

Общият извод за участието на чуждестранни работници на нашия трудовия пазар е, че липсва интерес от специалисти и работници от страните на ЕС да работят у нас. Тези, които работят са наети от трети страни на работни места свързани със спечелени търгове от техните държави. / Източник: Агенция по заетостта. Информация за държавите с най-много издадени разрешения за работа за чужденци през 2009 г. С.,2010 /

Раздел 8. ТЕНДЕНЦИИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И ПОЛИТИКА ПО ЗАЕТОСТТА¹⁹.

Политиката по заетостта включва микс от политики и мерки и търпи влиянието на общата икономическа, фискалната, бюджетната и други секторни политики. Най-общо политиката по заетостта, в тесния смисъл на понятието, има измерения по отношение търсенето и предлагането на работна сила и създаването на принципи, правила и норми, свързани с взаимоотношенията между основните участници на пазара на труда. Като съставни елементи на политиката по заетостта се разглеждат: трудовото законодателство, заплащането на труда, активната политика на пазара на труда, като съвкупност от мерки, програми и нормативни регламенти за осигуряване на достъп до пазара на труда на уязвими групи от работната сила, както и правата, задълженията и стимулите за работодателите при наемането на работна сила, инвестициите в човешки ресурси и др.

¹⁹ Предложенията и препоръките отразяват Съобщение на Комисията „Европа 2020 Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж”, както и редица подобни документи в тази област. Използвани са предложенията на инициативата „Go for Growth” на Business Europe за периода 2010 – 2014 г., както и предложенията на „Рамковото споразумение за включващ пазар на труда” от 25 март 2010 г.

8.1. МОДЕРНИЗИРАНЕ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО.

Трудовото законодателство оказва непряко влияние върху решенията на бизнеса за разширяване на заетостта в собствените фирми и извършваните бизнес дейности. Като елемент на общата законодателна уредба в България трудовото законодателство, най-общо, и Кодексът на труда, в частност, задават рамковите условия, при които става възможно осъществяването на стопанската дейност и изграждат и регулират институционалната структура на икономическата сфера и на различните типове пазари, в т.ч. и на пазара на труда, като по този начин предопределят поведението на икономическите субекти.

Днес в страните от европейския съюз, както и в САЩ, оценката за временната заетост в повечето случаи е положителна. Редица примери от държави-членове на Европейския съюз по отношение на политиката по заетостта разкриват стремеж за постигане и поддържане на равнопоставеност между класическите трудови отношения и временната и нетипичната заетост, като официално се признава ролята ѝ за интеграция на безработните и уязвимите групи на пазара на труда. Това по същество означава въвеждането на нормативни регламенти за по-голяма гъвкавост на пазара на труда, което от своя страна ще допринесе за повишаване на конкурентоспособността, динамичен икономически растеж, но при осигуряване и гарантиране на сигурността на работната сила при преходите от едно работно място към друго, при прехода от един към друг вид договор или форма на заетост.

Консенсусът в нашата страна по отношение на подхода „гъвкава сигурност” е много крехък. Като че ли все още битува схващането, че гъвкавата сигурност има за цел да разруши традиционните устои и постижения на българския пазар на труда в интерес на работодателите и за сметка на хората на наемния труд. Все още дискусиите са на етап има ли нужда изобщо от промяна в трудовото законодателство. Все още се задава въпрос дали не е ли достатъчно гъвкав българският пазар на труда и не са ли оптимални възможностите пред трудовата и професионалната мобилност на отделните наемни работници.

Възможността работодателите ефективно да управляват използваният от тях трудов ресурс зависи и от възможностите свободно и с относително малки разходи да наемат или освобождават работници.

Българското трудово законодателство предвижда редица възможности за наемане на работа на различни основания, като по-важните от тях са:

- срочни трудови договори;
- трудов договор със срок на изпитване;
- трудов договор за работа до 5 дни в месеца;
- трудов договор за допълнителен труд;
- трудов договор за работа при непълно работно време;
- трудов договор за надомна работа при същия или друг работодател;
- трудов договор за вътрешно заместване;
- договор за обучение, свързан с квалификацията и преквалификацията на работника или служителя.

Схематичният преглед на основанията за наемане на работна сила разкрива, че към настоящият момент законодателството съдържа достатъчно механизми за наемане на работна сила в съответствие с конкретните потребности на работодателя. Детайлният обзор на основанията за прекратяване на трудовите правоотношения показва, че са налице 52 различни

основания, които могат да се ползват от работодателите. Следователно законодателството по отношение наемането и освобождаването на работна сила съдържа редица възможности за работодателите за гъвкава реакция. Същевременно, проблем при прекратяването на трудовите правоотношения е относително високата цена за работодателя, изразяваща се в изплащането на редица обезщетения при различни казуси. В този смисъл, законодателството се характеризира с твърде голяма степен на „твърдост”, поради обстоятелството, че предвижда минимални размери на съответните обезщетения, които са твърде високи и на практика изключват възможността те да се увеличат по пътя на „гъвките регулации” по пътя на колективните трудови договори.

Кодексът на труда съдържа редица правни норми, които позволяват на работодателите да организират по-гъвкаво работния процес, а именно:

- удължаване на работното време през едни работни дни и компенсирането му чрез съответно намаляване в други работни дни;
- намалено работно време;
- непълно работно време за работа за част от законоустановеното работно време;
- въвеждане на непълно работно време от работодателя по икономически причини;
- сумирано изчисляване на работното време.

В допълнение, работодателите могат да се възползват и от следните възможности за по-гъвкава организация на работното време:

- установяване на ненормиран работен ден за някои категории работници и служители в зависимост от характера на работата им;
- едностранна промяна на мястото и характера на работа, вкл. командироване извън мястото на постоянната работа при определени условия;
- предоставяне на платен годишен отпуск по икономически причини;
- разделяне на работния ден на две или три части;
- допустимост на полагането на извънреден и нощен труд при определени условия и изисквания.

Гъвките форми на заетост и гъвките форми на организация на работното време в българското законодателство са съпроводени със съответната степен на защита интересите на работещите, като е гарантирана тяхната равнопоставеност с останалите работници, техните трудови и социални права, вкл. и по отношение на системата за социална сигурност.

Независимо от това обаче на практика българския пазар на труда се характеризира с висока степен на „твърдост”.

таблица 41 Гъвкавост на пазара на труда

Показатели	2005 г.		2006 г.		2007 г.		2008 г.		2009 г.	
	ЕС	БГ	ЕС	БГ	ЕС	БГ	ЕС	БГ	ЕС	БГ
Работещи на непълнен работен ден като % от всички заети	17,8	2,1	18,1	2,0	18,2	1,7	18,2	2,3	18,8	2,3
Работещи на срочен трудов договор като % от всички заети	14,0	6,4	14,4	6,2	14,5	5,2	14,0	5,0	13,5	4,7
Заети лица имащи втора работа като % от всички заети	3,5	0,6	3,6	0,8	3,8	0,7	3,7	1,0	3,7	0,6

Източник: Евростат

Работещите на непълен работен ден са с незначителен дял спрямо всички заети и за периода 2005-2009 г. те са средно 2,08 на сто, което е най-ниското равнище в Европейския съюз. В сравнение със средното равнище в ЕС малко повече от 8 пъти работещите на непълен работен ден в България са по-малко от работещите на непълен работен ден в страните от ЕС. Прегледът по страни задълбочава тази разлика. Само в Словакия делът на работещите на непълен работен ден относително сходен на този в България, макар и да го превишава с 1,3-процентни пункта и е 3,6 на сто. На другия полюс е Холандия, в която работещите на непълен работен ден са 48,3 на сто от всички заети. В Белгия, Германия, Австрия, Ирландия, Обединено кралство, Швеция и Дания работещите на непълен работен ден са в границите между 21 – 28 на сто от всички заети. В Испания, Франция, Италия, Люксембург, Португалия и Финландия работещите на непълен работен ден са в границите между 12 – 20 на сто от всички заети. В новите страни-членки на ЕС работещите на непълен работен ден са в границите между 5 – 10 на сто от всички заети.

Макар и не толкова голяма, съществува и разлика в използването на срочните трудови договори. В България техният дял непрекъснато намалява и от 6,4 на сто за 2005 г. те намаляват на 4,7 на сто за 2009 г. Най-висок дял на работещите със срочни трудови договори в страната е регистриран през 2004 г., когато техният дял е 7,4 на сто. Разликата между България и средното равнище в ЕС е значителна и е 8,8-процентни пункта. По отношение на дела на работещите на срочен трудов договор, като дял от всички заети България не е на последно място в ЕС. С по-висока степен на твърдост в тази област са пазарите на труда в Естония, където работещите на срочен трудов договор са 2,5 на сто от всички заети, в Латвия те са 2,2 на сто, а в Румъния едва 1 на сто. Широко разпространение на срочните трудови договори има в Полша, където работещите със срочен трудов договор са 26,5 на сто от всички заети, в Испания те са 25,4 на сто, в Холандия 18,2 на сто, в Словения 16,4 на сто, в Швеция 15,3 на сто, в Германия 14,5 на сто. Като цяло в ЕС се наблюдава тенденция на увеличаване на работещите на срочен трудов договор.

Недостатъчната гъвкавост на българския пазар на труда се допълва и от незначителния дял на заетите, имащи втора работа, който е едва 0,6 на сто от всички заети. На практика, заетите които имат втора работа, са само 20,2 хиляди души. Отново е налице съществена разлика между ЕС и България, като тя е повече от 6 пъти в полза на ЕС. В Полша е най-големият дял на заетите, имащи втора работа, и те са 7,6 на сто от всички заети, в Португалия те са 6,8 на сто, в Холандия са 6,6 на сто, в Латвия 6,1 на сто, в Литва 5,1 на сто, в Румъния 3,3 на сто.

таблица 42 Гъвкава заетост

Показатели	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.*
Наети на постоянна работа като % от всички наети	91,5	95,0	95,3	96,4
Наети на работа за определен период от време като % от всички наети	5,1	5,0	4,7	3,6
Наети на пълно работно време като % от всички наети	97,2	98,5	98,4	98,3
Наети на непълно работно време като % от всички наети	1,4	1,5	1,6	1,7
Наети по трудов договор като % от всички наети	96,1	96,2	96,4	97,0
Наети по граждански или друг вид договор като % от всички наети	1,4	1,4	1,5	1,2
Наети без договор като % от всички наети	2,5	2,4	2,1	1,7

Източник: НСИ; * първо тримесечие на 2010 г.

Доказателствата за ниската степен на гъвкавост на българския пазар на труда се подсилват и от данните за наетите лица. Незначителен е делът на наетите за определен период от време, както и на наетите на непълно работно време. Разпространена форма на заетост е работа на постоянен трудов договор за пълно работно време. В сравнение със средното равнище за ЕС, наетите на пълно работно време у нас са с 8,8-процентни пункта повече и са 98,3 на сто при 89,5 на сто средно за ЕС.

Прилагането на гъвкавите форми на заетост и организация на работното време ще допринесе за запазване заетостта и ще подготвят работната сила да посрещне предизвикателствата от динамично променящите се икономически условия и съответните изменения в сферата на труда. Същевременно, гъвкавият пазар на труда ще допринесе за динамичен икономически растеж, повече и по-качествени работни места и по-високи доход. Гъвкавата организация на работното време дава възможности за работниците да посрещат и предизвикателствата за съчетаване на трудовия живот и семейните задължения, както и възможностите за професионално-квалификационно развитие и повишаване на компетенциите. Като цяло, всичко това резултира в повишено качество на живот.

Осигуряването на баланс между гъвкавост и сигурност на пазара на труда е деликатен въпрос, който не може да бъде решен без активното участие на социалните партньори. Във връзка с това е необходимо да се адаптира и приетата през 2009 г. „Българска пътека за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009 – 2011 г.“ по отношение философията на уреждането на трудовите отношения и осъществяването на относително бърз преход към децентрализирани договорни отношения.

Модернизирането на трудовото законодателство следва да намали установените асиметрии на българския пазар на труда между стандартната и нестандартната заетост, чрез по-пълното интегриране на нетипичните договори в трудовите договори, колективните трудови договори, социалната сигурност и обучението през целия живот.

За посрещане на предизвикателствата от динамично изменящите се икономически условия и икономическото възстановяване след световната финансова и икономическа криза държавата и социалните партньори следва да ускорят преговорите за усъвършенстване на трудовото законодателство:

- преразглеждане на института на срочния трудов договор, като целесъобразно е да се увеличи максималната продължителност на неговото използване, както и поредността на използването му. Интегрирането на някои уязвими групи на пазара на труда, като младежи, възрастни работници, роми, неактивни и лица с ниска степен на квалификация, хора с увреждания, предполага развитие на механизмите на наемането им чрез срочни трудови договори;
- преглед и усъвършенстване на режима на удължаване на работното време с оглед конкретните потребности на работодателите и при спазване на изискванията за здравословен и безопасен труд;
- увеличаване на времето, за което работодателя може да въведе непълно работно време по икономически причини;
- преглед на регламентите за сумирано изчисляване на работното време и повишаване на периода, за който се изчислява;
- преглед на забраната за полагането на извънреден труд, който е по принцип забранен и се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. Тази

забрана не кореспондира с практиката в ЕС, както и с международно правните документи в тази област, които не поставят изисквания по отношение на националните законодателства, а налагат принципа, че полагането му трябва да се ограничава, което не означава принципна забрана. Целесъобразно е при спазването на изискванията за 48-часова работна седмица и спазване на междудневната и междуседмичната почивка тази забрана да се премахне или да се увеличи максималния брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година.

Извънредният труд е съществен елемент при постигането на гъвкавост и позволява да се посрещнат предизвикателствата, породени от ритмичността и обема на поръчките и естеството на производствения процес. Преобладаващата част от работниците и служителите възприемат извънредния труд като източник на допълнителни доходи, доколкото заплащането на извънредния труд в България е увеличение най-малко 50 на сто от редовното възнаграждение, ако не е договорено друго с колективен или индивидуален трудов договор. При полагането на извънредния труд през почивни дни или официални празници увеличението на заплащането е още по-високо. Предизвикателствата пред полагането на извънредния труд са свързани и с неговото правилно отчитане и съответно заплащане, както и с осъществявания контрол от страна на оправомощените за това контролни органи и в частност Инспекцията по труда.

Специален акцент по отношение гъвкавостта на пазара на труда е прегледа на разходите на работодателите при освобождаването на работна сила. Във връзка с това е целесъобразно да се интензифицират дискусиите между социалните партньори по отношение на:

- преразглеждане на клаузата относно правото на работниците, достигнали пенсионна възраст да получават обезщетение при освобождаване, която съдържа задължителни законово установени минимални размери, с оглед нейното транспониране в приложното поле на колективното трудово договаряне и индивидуалните договорни отношения;
- преразглеждане на клаузата относно правото на работниците, освободени от работа по инициатива на работодателя, без той да посочва определен аргумент за това, с оглед транспониране на предвидения минимален размер на обезщетението в приложното поле на колективното трудово договаряне и индивидуалните договорни отношения;
- намаляване на разходите на работодателите при прекратяване на трудовите отношения, свързани с изплащаните обезщетения при различни хипотези;
- модернизиране и усъвършенстване на системата за социална сигурност, която да подкрепи прехода от едно работно място към друго и от един вид договор към друг.

Модернизирането на трудовото законодателство и гъвкавите договорни отношения е немислимо без ускореното въвеждане в Кодекса на труда на липсващи институти в българското законодателство:

- законодателно уреждане е необходимо за т.нар. триъгълни (тристранни) правоотношения, между работник, фирма, действаща като агенция за временна заетост и фирма, в която се полага труда. По същество, агенцията наема работната сила и я предоставя на разположение на фирмата-потребител. Триъгълните отношения водят до разширяване гъвкавостта на пазара на труда, а работниците и служителите, които желаят да работят чрез агенция за временна заетост, имат възможности да придобият опит в специфични сектори. Работата чрез агенции за временна заетост са

полезни за уязвимите групи на пазара на труда, като младежи, възрастни работници, роми, неактивни и лица с ниска степен на квалификация, хора с увреждания. България е единствената държава в ЕС, в която законодателно не е уреден този въпрос. От интерес за всички заинтересовани страни е да се намери приемливо решение, което да обхване: регламентиране статута и предмета на дейност на агенциите за временна заетост, изискванията за осъществяване на тяхната дейност, регулиране на отношенията между агенциите за временна заетост, работниците и служителите и предприятията-ползватели. Специален акцент трябва да се постави върху гарантирането на основните трудови и социални права на наетите чрез агенции за временна заетост и задълженията на агенциите за временна заетост и предприятията-ползватели, както и регламентирането на контрола и мониторинга върху дейността на агенциите за временна заетост;

- работата от разстояние е гъвкава форма на заетост, която не е уредена в българското законодателство, която може да допринесе за откриването на нови работни места, до реструктуриране на работните места, особено в малките и средните фирми при значителна икономия на разходи за офис площи, транспорт за работниците и служителите и най-вече до социално включване и приобщаващ пазар на труда за определени категории хора в неравностойно положение на пазара на труда. Целесъобразен подход в тази област е прилагането на възможностите за работа от разстояние чрез инструментите на колективното трудово договаряне на ниво отрасъл, бранш и предприятие;
- регламентиране полагането на надомен труд, както статута и основните трудови и социални права за полагащите надомен труд е друго предизвикателство пред държавата и социалните партньори, чието реализиране ще допринесе за по-гъвкав и включващ пазар на труда;
- регламентиране на възможността за годишно отчитане на работното време (анюализация) или схемите за годишен брой на работните часове, което ще предостави възможност работното време и заплащането на работниците да се разпределят и отчитат в рамките на период до една година. Този подход предоставя гъвкавост и сигурност и се насърчава в страните от ЕС. Основният принцип е че работното време се определя на базата на работни часове, които се отработват като цяло за определен период (до една година), вместо определяне на седмичен брой работни часове. Въвеждането на анюализация може да е по отношение на работната сила като цяло или за част от нея, като може да се допусне възможността за прилагането на индивидуални схеми. Анюализацията позволява по-добра синхронизация на работните часове с изискванията на производството, по-ефективно използване на човешките ресурси, по-добро планиране на бюджет и по-предвидими разходи. Анюализацията е и способ за намаляване на извънредния труд и свързаните с него компенсации, като по този начин се намаляват разходите за труд.

Социалните партньори имат ключова роля в дебата и цялостната дейност по въвеждането и използването на гъвкавите форми на заетост и гъвкава организация на работното време, както и при цялостното изготвяне и усъвършенстване на трудовото законодателство. Социалните партньори е необходимо да усъвършенстват подходите си, както и да получат съответна финансова и логистична подкрепа от страна на държавата за:

- провеждане на публични информационни кампании за ползата от съчетаването на гъвкавостта и сигурността;
- разпространение на информация за работните места, условията за наемане, условията на труд и кариерно развитие за по-висока степен на адаптивност, да направят работната сила по-адаптивна;
- прилагане на специфични и ефективни мерки за наемане и гарантиране на подходящи условия на работа за приемане и подкрепа за новите работници в предприятията;
- повишаване капацитета на организациите на работодателите и на синдикатите за подкрепа на държавната политика, отделните работодатели и работниците и служителите за въвеждането и утвърждаването на гъвкави договорни отношения, които ще допринесат за по-гъвкав, адаптивен и включващ пазар на труда и преодоляването на недостига от квалифицирана работна сила.

8.2. ЗАПЛАЩАНЕ НА ТРУДА.

Увеличаването на средните доходи чрез увеличаване на личните разполагаеми доходи по пътя на намаляване на данъците и осигурителните вноски е изчерпано, главно поради достигнатите ниски равнища на облагане и относително ниски размери на осигурителните вноски. Същевременно подходът за догонващо нарастване на доходите създава структурен проблем на пазара на труда, който възпрепятства мобилността и стимулира напускането му и навлизането в сивия сектор или предпочитане за получаване на социални плащания. В допълнение, налице е голямо изоставане на доходите в България спрямо равнищата в ЕС и останалите държави-членки, което възпрепятства нормалното присъединяване към общия пазар на труда.

Следователно, България се нуждае от промяна на провежданата политика по заплащането на труда, както по отношение на определянето на минималните социални стандарти, в т.ч. минималната работна заплата, така и по отношение създаването на правила и спазването им при определянето на възнагражденията в отделните икономически дейности и обвързването им с икономическите резултати. Промяната в политиката по заплащането на труда предполага поставянето на нови цели и приоритизиране на регулирането на доходите от труд като възможен и адекватен инструмент за развитието на икономиката. Това от своя страна изисква гъвкава и ускорена модернизация на политиката в областта на заплащането, която се базира на ефективен и качествено нов по форма и съдържание социален диалог.

8.2.1. МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

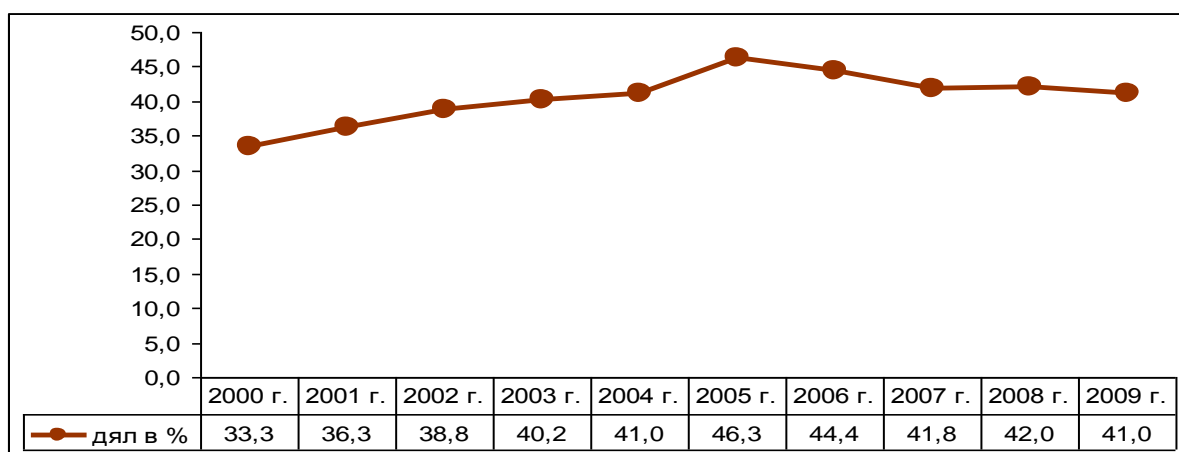
Системата на минимални социални стандарти в държавите-членове на Европейския съюз съдържа и минимална работна заплата, като в 20 от тях тя се определя с нормативен акт, т.е. т.нар. „твърда регулация“. В останалите държави се прилагат различни системи на колективно трудово договаряне, на национално, отраслово и браншово равнище за определяне на минималната работна заплата, която е валидна за всички стопански субекти в съответния бранш или икономическа дейност, т.е. това са т.нар. „гъвкави регулации“. Следователно, в държавите без законово определена минимална работна заплата, а именно Австрия, Германия, Дания, Финландия, Швеция, Италия и Кипър, всички работодатели, включително и тези, които не членуват в съответните работодателски организации, са длъжни да изплащат

договорените минимални равнища на заплащане за наетите лица. Различна е практиката по отношение на минималната работна заплата, а именно нейният обхват, разпространение по икономически дейности, всеобщност или прилагане на изключения по различни признаци, диференцирани размери за различни категории персонал или в зависимост от регионите. Съществено в случая е, че инструмента минимална работна заплата се използва под различна форма от всички държави-членки.

Минималната работна заплата в България е най-ниската в целия ЕС, с равнище от 122,71 евро на месец тя е със 17,7 на сто по-ниска от следващата държава с ниска минимална работна заплата Румъния (149,16 евро) и с почти 47 на сто по-ниска от минималното заплащане в Литва (231,70 евро). В сравнение с най-високите равнища на минимално заплащане разликите са в пъти, така напр., в сравнение с Люксембург тя е 13,4 пъти по-ниска и едва 8,8 на сто от тази в Белгия. Показателен е фактът, че тя значително изостава в сравнение с т.нар. нови държави-членки и, по-конкретно - в сравнение с Чешката република, минималната работна заплата е едва 41 на сто от нея, 44 на сто от тази в Естония, 45,7 на сто от тази в Унгария, 40 на сто от тази в Полша и 21 на сто от тази в Словения.

В Резолюция от 9 октомври 2008 г. Европейският парламент, в продължение на провежданата от него политика, призовава Съвета и държавите-членки да постигнат Споразумение за цел на Европейския съюз за минимална работна заплата (уредена със закон, колективни договорености на национално, секторно и регионално равнище), съгласно което възнаграждението трябва да бъде в размер не по-малко от 60 на сто от съответната национална или отраслова средна работна заплата. Призовава се за график за постигане на тази цел, като се предполага, че значителна част от държавите-членове на ЕС биха срещнали сериозни затруднения при постигането на тази цел, като се има в предвид, че понастоящем съотношението между минималната и средната работна заплата варира от 30,5 на сто до 50,2 на сто. България е сред страните със средни стойности на съотношението минимална работна заплата/средна работна заплата.

фигура 73 Съотношение между минималната работна заплата и средната работна заплата, 2000-2009 г.



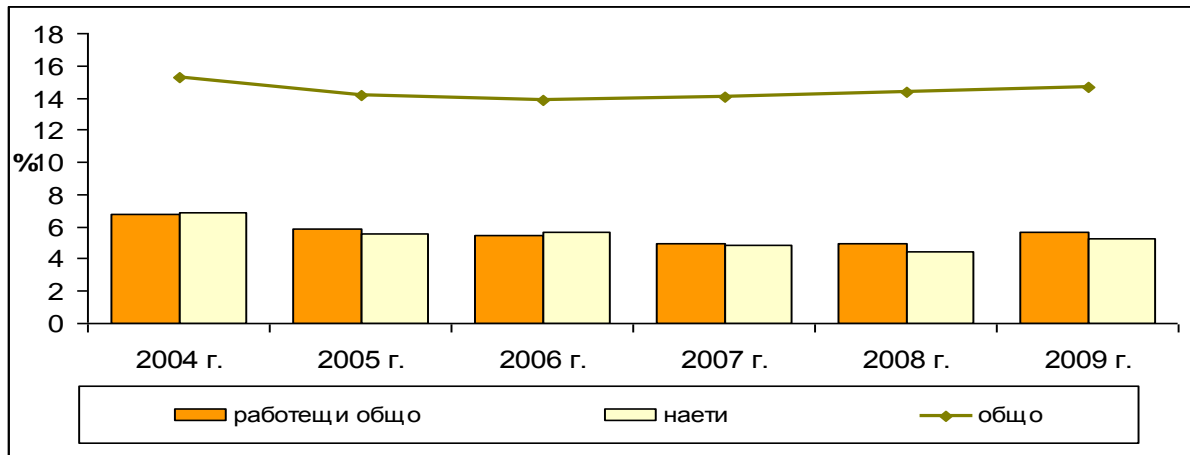
Източник: НСИ, собствени изчисления

Прави впечатление, че с малки изключения, съотношението е на равнище от малко над 40 на сто и главно поради по-интензивното нарастване на средните доходи от труд, делът на минималната работна заплата спрямо средната намалява. Подобно е и развитието през 2009 г.,

когато ръстът на минималната заплата бе задържан, но благодарение на регистрирания ръст на средната заплата спрямо предходната година делът ѝ намалява и по този начин той е с 5,3-процентни пункта по-нисък в сравнение с 2005 г. и същевременно за една декада се е повишил само със 7,7-процентни пункта.

Европейският парламент изтъква и необходимостта от координирани политики относно минималното заплащане на труда, така че да се осигури такова заплащане на работниците и служителите, което да им позволи приличен и приемлив жизнен стандарт. Основната цел на политиката следва да бъде избягване на бедността сред трудещите се.

фигура 74 Равнище на бедност



Източник: НСИ

Отчита се неблагоприятна тенденция по отношение на т.нар. „работещи бедни” и независимо, че след най-високата им стойност през 2004 г. от 6,8 на сто спадат, те са на равнище, което буди загриженост и безпокойство. Неблагоприятно е и развитието през 2009 г., когато равнището на бедност сред работещите се е повишило с 0,7-процентни пункта и е 5,7 %.

Необходимо е да се предприемат значителни реформи в механизма за определяне на минималната работна заплата, защото освен осигуряването на необходимия жизнен стандарт тя може да допринесе и за насърчаване на заетостта, чрез повишаване на покупателната способност на най-ниско платените, а също така и повишаване на заетите в ниско платените сектори на икономиката, като търговия, хотели и ресторанти, текстил и облекло и др. Следователно, широко разпространената теза през последните няколко години, че минималната работна заплата представлява заплащането на най-ниско квалифицирания труд и на работници без никакъв трудов опит не издържа на прилаганите практики, принципи и политики, прилагани в Европейския съюз.

Същевременно, не е целесъобразно да се пренебрегват и чисто икономическите фактори, а именно производителност на труда, ценово равнище, данъчна политика, размер на осигурителните вноски, други разходи със съществено влияние върху себестойността на продукцията и др. Необходимо е да се осигури такъв баланс при определянето на размера на минималната работна заплата, така че да не се повишават значително разходите за труд, което би резултирало в повишаване себестойността на произведените стоки и услуги, а оттам и до ограничени възможности за повишаване на конкурентоспособността. Следва да се отчете факта, че равнището на минималната работна заплата е определящ ориентир при

договарянето на минималните заплати и минималните осигурителни доходи по браншове, отрасли, сектори и икономически дейности.

Минималните работни заплати в страните от Европейския съюз са допринесли за повишаване на трудовия морал, производителността на труда и са имали позитивно въздействие за намаляване на текучеството.

Възможните решения по отношение определянето на минималната работна заплата включват широк набор от алтернативи, които са взаимно допълващи се. В съответствие с препоръките на Европейския парламент следва да се обсъди и въведе законов регламент за определяне на минималната работна заплата чрез преговори между социалните партньори и изготвяне на препоръки към правителството по отношение на нейния размер, следователно целесъобразно е нормативното определяне да се предшества от „гъвкава регулация”.

Необходимо е да се въведе и нормативен механизъм за нейното осъвременяване, който да съдържа елементи на автоматична индексация и препоръки на социалните партньори към правителството.

Въвеждане на нормативен регламент за повишаването на минималната работна заплата чрез система от показатели, които да отчитат средната работна заплата. Като първа стъпка в тази посока следва да се предприеме определянето на минимални и максимални граници на измененията на минималната работна заплата. Минималният размер следва да отчита официалната линия на бедност, така че нетната работна заплата да превишава нейното равнище, а максималния размер да се фиксира първоначално на 50 на сто от средната работна заплата. По този начин ще се осъществи сериозен ръст на минималната работна заплата за страната, ще се намалят „работещите бедни” и необходимостта от допълване на доходите им чрез социални трансфери. Ще се предприеме още една стъпка към ограничаване на сивата икономика, като същевременно няма да се формират деформации в заплащането на труда. Изключителна роля в този процес следва да играят организациите на работодателите и на синдикатите.

Този регламент е с дългосрочно действие, като актуализацията му е свързана с адаптиране на минималните и максималните граници за измененията на минималната работна заплата, като следваща стъпка в тази посока е промяна в стойността на максималната граница за изменение от 50 на сто на 60 на сто от средната работна заплата.

Насърчаване на социалните партньори за договаряне и определяне на минимални работни заплати по икономически дейности. По този начин ще се повишат доходите на заетите в икономическите дейности в индустрията. По правило те са с най-голяма концентрация на заетите и най-ниски работни заплати. Практиката показва, че значителното увеличаване на минималната работна заплата не доведе до намаление на броя на наетите в тези сектори и това е обусловено от големия дял на сивата икономика и резервите по отношение на деклариране на реално получаваните доходи. Трябва обаче, много внимателно да се прецени въздействието върху бизнеса и, по-специално - от макроикономическа гледна точка и от възможността да се формира неприемливо висок дял на разходите за труд за сметка на междинното потребление, т.е. на разходите за възстановяване на изразходвания в предишния производствен цикъл блага. Също така, да се държи сметка и за нарастване на разходите за труд, което не е съобразено с производителността на труда, т.е. с реалния ръст на брутната добавена стойност и действителната цена на труда, изразена чрез реалната работна заплата. Административното определяне на минимални часови работни заплати не е предпочитана алтернатива, защото е възможно да се отразят неблагоприятно върху секторите, в които са

заети най-много лица, като индустрията и да не доведат до нарастване на възнагражденията в другите сектори, като например сектора на услугите. Предмет на задълбочена дискусия може да бъде въвеждането на минимални часови работни заплати за квалификационните групи професии.

Определянето на минимални часови работни заплати следва да се осъществява чрез механизмите на социалния диалог. Във връзка с това възможна алтернатива е минималните равнища на осигурителен доход по икономически дейности и групи професии да се заменят с минимални основни работни заплати. Като аргументи могат да се изтъкнат натрупаната практика и традиции в договарянето им от страна на социалните партньори.

8.2.2. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЗАПЛАЩАНЕТО В РЕАЛНИЯ СЕКТОР

Определянето на заплащането в реалния сектор следва да отчита, както прилаганата в страните от Европейския съюз политика, така и препоръките и насоките съдържащи се в множество документи, а именно:

- Установяване на подходящи рамкови условия за системите за договаряне заплащането на труда, като се вземе под внимание ролята на социалните партньори за осигуряване на номинално нарастване на заплащането и разходите за труд, съвместими със стабилността на цените и тенденциите в производителността на труда в средносрочен план. Необходимо е да се отчетат и разликите в квалификациите на работната сила и в условията на местните пазари;
- Реформиране на данъците и социалните придобивки, за да подобрят стимулите и да осигурят привлекателно заплащане на труда;
- Повишаването атрактивността на работата и доходите от нея;
- Насърчаване на социалните партньори в рамките на техните правомощия да поставят подходяща рамка за договаряне на работните заплати, с което да се въздейства върху производителността и да се отговори на предизвикателствата на пазара на труда на всички нива и да се избегне неравнопоставеността между половете в заплащането;
- Намаляване на различията в заплащанията по пол;
- Преглед на въздействието върху заетостта на непреките разходи за труд и където е необходимо, регулиране на тяхната структура и равнище, особено за намаляване данъчната тежест върху ниско платените работници.

Целесъобразно е допълнително развитие, в т.ч. и нормативно развитие да получи реализираната през референтния период мярка, да се сключва споразумение между социалните партньори за препоръчителен индекс на нарастване на работните заплати в реалния сектор, който впоследствие да се детайлизира в браншовите колективни трудови договори и да получи адекватно измерение на равнище предприятие. В годината, когато социалните партньори сключиха споразумение за препоръчително повишаване на работните заплати с 14,9 на сто бе регистрирано увеличение на средната работна заплата от 21,5 на сто.

Споразумението между социалните партньори освен препоръчителен индекс за нарастване на работните заплати следва да съдържа съгласувани и взаимно приемливи рамка, механизми и индикатори. Национално представителните организации на работниците и служителите следва да приемат нова легитимна роля в този процес и да разработват насоки за искания и предложения по отношение на работната заплата на различните равнища на договаряне. Много важно е споразуменията да допринасят да се провежда далновидна

политика по доходите, т.е политика, която може да следва дългосрочни цели, чрез стратегическа дългосрочна политика по доходите. Необходимо е да има консенсус относно нуждата от поставянето на прогресивното нарастване на реалните заплати наред с икономическия растеж сред дългосрочните цели, които следва да бъдат постигнати.

Фактори, които са детерминиращи по отношение договарянето на работните заплати на национално, отраслово, браншово и секторно равнище. Тези фактори могат да бъдат използвани в комплекс, като се използват различни тежести:

- обща икономическа ситуация;
- растеж на БВП;
- индекса на потребителските цени - с все по-нарастващо значение;
- производителност;
- печалбите на предприятията, като фактор с препоръчителен фактор
- разходите за труд и динамиката на реалните трудови възнаграждения в отделни държави или на европейско равнище.

Основният принцип в този случай обаче е, че освен препоръките на национално представителните организации на работниците и служителите при договарянето на възнагражденията на фирмено равнище, следва да се отчита конкретното общо състояние на фирмата.

Целесъобразно е социалните партньори да се ангажират по-тясно с проблемите на преодоляване на разликите в заплащането по пол.

таблица 43 Разлика в заплащането по пол

Държави	2006 г.	2007 г.	2008 г.
ЕС – 27	17,7	17,6	17,8
Белгия	9,5	9,1	9,0
България	12,4	12,4	13,6
Чешка Република	23,4	23,6	26,2
Германия	22,7	23,0	23,2
Италия	4,4	5,1	4,9
Испания	17,9	17,1	17,1
Румъния	7,8	12,7	9,0
Словения	8,0	8,3	8,5
Обединено кралство	24,3	21,1	21,4

Източник: Евростат

В България разликата в заплащането по пол е под средното равнище за Европейския съюз, където се наблюдават значителни вариации между държавите-членове. Целесъобразно е социалните партньори да изготвят и реализират съвместни дейности за проучване и наблюдение на равното третиране и не-дискриминацията, които трябва да подкрепят усилията за насърчаване на такова развитие, което да доведе до преодоляване на всички форми на дискриминация на пазара на труда.

Политиката на ниски нива на възнагражденията се отразява негативно върху вътрешното потребление и ограничават възможностите за възстановяване на производството на местните предприятия. Чуждите инвеститори, които желаят за произвеждат в България за задоволяване на местния пазар не са стимулирани, напротив склонността към инвестиране в страната е ниска. Ниските възнаграждения стимулират инвеститорите, които са ориентирани производството си предимно към износ.

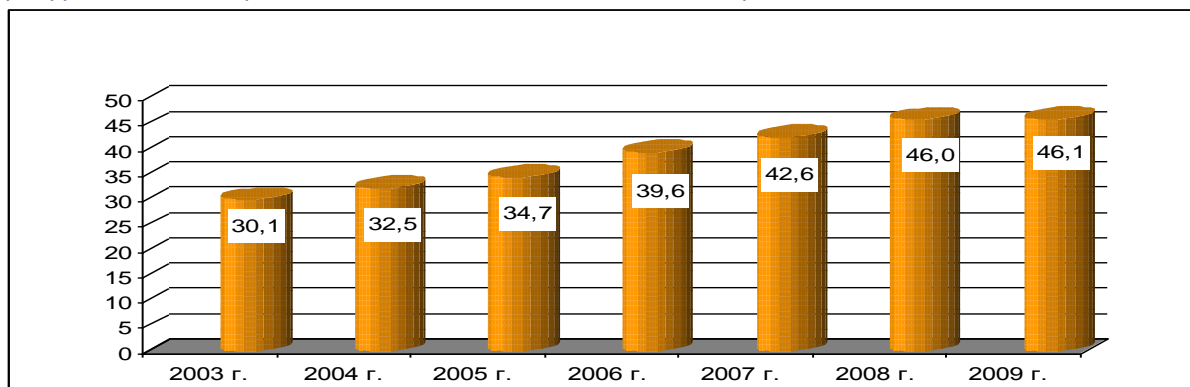
Равнището на доходите в България не е основна причина за повишаване на инфлацията и в този смисъл доходите не са проинфлационен фактор. Напротив, известен риск се съдържа в обратния сценарий – динамика на трудовите възнаграждения, стимулираща дефлационни тенденции. Ако все повече европейски държави провеждат политика по отношение на работната заплата, ориентирана към насърчаване на конкурентоспособността, и ръстът на реалните възнаграждения продължи да изостава значително от нарастването на производителността на труда, това ще доведе не само до по-нататъшно преразпределение на доходите за сметка на работещите и в полза на капитала, но би могло, също така, да подкопае ценовата стабилност в посока към дефлационни процеси. За да се избегне, както инфлационният, така и дефлационният сценарий, държавата следва да привлече активно социалните партньори в координацията на работната заплата.

8.3. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА С НАРАСТВАЩИЯ ДЯЛ ВЪЗРАСТНИ РАБОТНИЦИ

8.3.1. ЗАЕТОСТ, БЕЗРАБОТИЦА И ПРИЛАГАНА ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ВЪЗРАСТНИТЕ РАБОТНИЦИ

Демографското развитие и установилите се тенденции доведоха до т.нар. „стареене на населението” – процес, съпроводен с все по-нарастващ дял на по-възрастните поколения в структурата на населението и намаляване на контингентите в подтрудолюбна възраст. През периода 2005-2009 г. се забелязва значително увеличаване на заетите лица на възраст 55-64 годишна възраст, поради благоприятните икономически процеси, намаляването на безработицата и необходимостта от включване на повече контингенти от работна сила в производствения процес. За референтния период заетите лица на възраст 55-64 години са се увеличили с 34,5 на сто или с почти 116 хиляди души, главно поради плавното повишаване на нормативно установената възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. През 2005 г. възрастта за пенсиониране на мъжете достигна предвидената с пенсионната реформа възраст от 63 години и 37 години осигурителен стаж, а за жените възрастта бе 58 години и 33 години осигурителен стаж. В следващите години възрастта за пенсиониране на жените се увеличаваше плавно с 6 месеца от началото на всяка календарна година до достигането на 60-годишна възраст и 34 години осигурителен стаж през 2009 г.

фигура 75 Коефициент на заетост на лицата на възраст 55-64 години, в %.

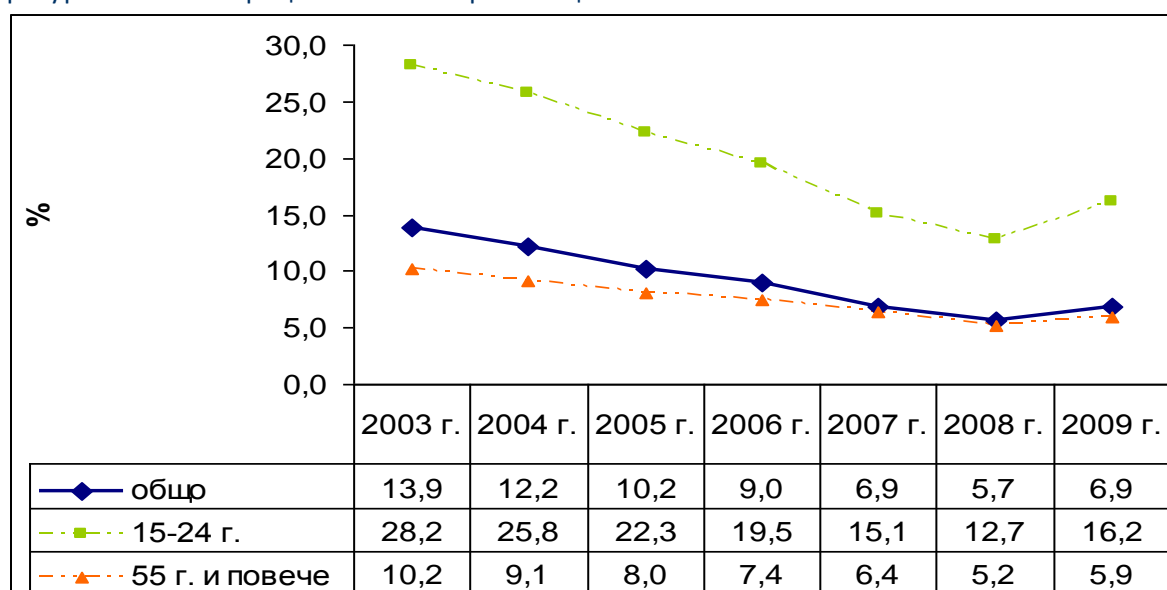


Източник: НСИ

Съответно, това породи и значителни изменения в коефициента на заетост на по-възрастните работници и той се увеличи от 34,7 на сто за 2005 г. на 46,1 на сто за 2009 г. или с 11,4-процентни пункта, което от своя страна е свидетелство за положителните динамични промени в тази област. Отчита се и повишаване на заетите над 65-годишна възраст.

Коефициентът на безработица сред възрастните работници над 55 години през изследвания период отчита общото развитие на безработицата, но е характерно, че е на по-ниско равнище от средното равнище за страната. Въздействието на икономическата и финансовата криза върху развитието на пазара на труда има неблагоприятно въздействие върху по-възрастните работници и те се увеличават, като коефициента на безработица за тази възрастова група е с 0,7-процентни пункта по-висок. За периода 2005-2009 г. все пак се забелязва позитивна тенденция на намаление с 2,1-процентни пункта.

фигура 76 Коефициенти на безработица



Източник: НСИ

Положителна тенденция се наблюдава и по отношение на средната възраст на излизане на пазара на труда.

таблица 44 Средна възраст на излизане от пазара на труда

	2005 г.			2006 г.			2007 г.			2008 г.		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
ЕС-27	61,0	61,6	60,4	61,2	61,7	60,7	61,2	61,9	60,5	61,4	62,0	60,8
ЕС-15	61,1	61,4	60,8	61,3	61,6	61,1	61,5	62,0	61,1	61,5	61,9	61,1
ЕС-Еврозона	60,7	60,9	60,5	60,9	61,0	60,7	61,2	61,6	60,8	61,1	61,4	60,8
България	59,9	64,0	58,6	60,7	64,0	59,2	61,2	64,1	59,7	61,5	64,1	60,2

Източник: Евростат, НОИ

Средната възраст за излизане от пазара на труда само за четири години се е повишила с 1,6 г., освен поради влиянието на увеличаващата се пенсионна възраст, така и вследствие на предприетите мерки за удължаване на трудовия живот и отлагане на пенсионирането. Ако

през 2005 г. средната възраст за пенсиониране в България е била значително под средната в ЕС, то през 2008 г. тя вече е колкото средното равнище в т.нар. „стари-членове” на Съюза и надвишава средното равнище за ЕС, както и в Евронзоната.

Същевременно, мъжете продължават да имат по-висока възраст на излизане от пазара на труда през всичките тези години, като любопитна подробност е, фактът, че сред страните-членове в Съюза само в Швеция тя е по-висока с три месеца и е 64,4 г., а в Обединеното кралство тя е идентична с тази в България – 64,1 г. По отношение излизането от пазара на труда на жените, то е по-ниско от средното равнище в ЕС, но по-ясно изразено е в сравнение със т.нар. „стари-членове” на Съюза. Именно тук се съдържат и резервите за бъдещи мерки, за по-дълго оставане на пазара на труда, които от своя страна ще допринесат и за получаване на по-високи пенсии за жените, защото при равни други условия жените получават по-ниски пенсии поради по-ниския осигурителен стаж, който се отчита при изчисляване размера на пенсията.

Всичко това обуславя и необходимостта от формирането на политика по отношение на възрастните работници и привличането на социалните партньори в процеса на нейното разработване, формулиране, изпълнение, контрол и мониторинг. На дневен ред се поставя необходимостта от една страна да се формира нов тип политика по отношение на възрастните работници, а от друга страна да се интегрират действащите програми, мерки и регламенти в новата политика, за да се увеличи нейната добавена стойност.

Пълноценното използване на потенциала на по-възрастните лица е не само въпрос, свързан с осигуряване изпълнението на основните им права, но е и икономическа необходимост. Негативните демографски тенденции поставят нови предизвикателства пред стабилността на социално-осигурителните системи и публичните финанси. В този смисъл „активното стареене” се превърна в стратегическо понятие в общеевропейската политика за социално-икономическо развитие, която цели удължаване на трудовия живот, учене през целия живот, икономическа и обществена активност след придобиване право на пенсия и дълголетие в добро здраве. Сред основните инструменти за постигането на тези цели е активната политика на пазара на труда, насочена към осигуряването на по-дълъг трудов живот за по-възрастните работници.

България има известен позитивен опит в тази посока, като реализира следните мерки:

- реализира се Национална програма „Помощ за пенсиониране”, по която се осигурява заетост на лица в предпенсионна възраст и които не им достигат до 2 г. и 6 м. осигурителен стаж и възраст за придобиване право на пенсия за трудова дейност;
- приоритетно по-възрастните работници се включват в различни модули на Националната програма „От социални помощи към осигуряване на заетост”;
- предоставят се финансови стимули за работодатели, които наемат безработни жени над 50-годишна възраст и безработни мъже над 55-годишна възраст;
- безработните над 50-годишна възраст се включват и в мерки за професионално обучение, финансирано със средства на активната политика по заетостта, но все още техният дял не е много висок – приблизително 10 на сто от всички включени;
- специална група в безработните над 50-годишна възраст са лицата, които са придобили право на срочна професионална пенсия, т.е. т.нар. „ранно пенсионирани”, като те се включват в мерки и програми за професионално обучение и квалификация за придобиване на нови знания и умения по професия или част от професия;

- удължаване на трудовия живот чрез повишаване тежестта на всяка една година осигурителен стаж след нормативната възраст за пенсиониране, но в случаите когато не се получава пенсия. По този начин всяка година работа след навършване на възрастта за пенсиониране носи 3 на сто и допринася за по-висок размер на пенсията.

Застаряването на населението ще доведе до чувствително намаляване на работната сила в досега установените граници на трудоспособна възраст и особено съотношението ѝ с населението над тази възраст. Запазването и насърчаването на икономическата активност на населението над трудоспособна възраст е значителен и необходим ресурс за развитието на националния икономически комплекс и следващите години.

Недостигът предимно на квалифицирана работна сила поставя въпроса за разширяване на системата за професионална квалификация за възрастни и на все повече лица в учене през целия живот, в това число особено в интервала около законоустановената възраст за пенсиониране. Необходими са и нови мерки, ориентирани към ранно пенсионираните, с оглед връщането им на пазара на труда, където резервите за тяхната реализация са значителни. При реинтегрирането им на пазара на труда в същото професионално направление, по пътя на наставничеството техните знания и умения могат да се предават на по-младите работници и по този начин да се осъществява трансфер на знания и умения между поколенията.

Ключово значение за успеха на политиката за удължаване на трудовия живот имат благоприятните обществени нагласи чрез инициативи за популяризиране на добрите практики прилагани от обществените и частния сектори, както и практиките в други държави. Очевидно е, че съществена роля в тази посока имат работодателите от частния сектор и организациите на работодателите, които следва да бъдат иновативни, продуктивни и конкурентноспособни, защото средната възраст на работната сила ще бъде по-висока от днешната.

Старееенето е едно от комплексните предизвикателства в рамките на Европейския съюз. От средата на 90-те години ЕС идентифицира проблема със старееенето на населението и започва да предприема съответните мерки. В рамките на ЕС няма единен модел, има много и различни практики по насърчаване на активното стареене. Те отразяват различията в трудовите пазари, секторите, социалните системи, нагласите на заинтересованите страни, но също така и значителна хетерогенност на възрастните работници като група. Мерките, които държавите-членки прилагат в областта на активното стареене са в рамките на четири области на политики и се отнасят до: насърчаване на заетостта сред възрастните работници; насърчаване ученето и обучението на възрастните работници; преодоляване на бариерите, свързани с неадекватната работна среда; преодоляване на бариерите пред устойчивостта на социално-защитните системи за активно стареене.

Социалните партньори, съвместно с компетентните държавни органи, научните организации и други неправителствени организации, следва да разработят и прилагат комплексна политика по отношение на активното стареене.

8.3.2. ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА БАРИЕРИТЕ ПРЕД ВЪЗРАСТНИТЕ ЗА ПО-ГОЛЯМА ЗАЕТОСТ

Възрастните работници се намират в състояние на голям риск особено в случаи на преобразования и съкращения. За да се улесни тяхното оставане на работа и/или завръщане е необходимо да се прилага индивидуален подход, като се въведат услуги за насочване и ориентиране, специфично обучение, професионална квалификация и пренасочване. Заетите над 55-годишна възраст са 18 на сто от заетите на възраст 25-54 години. Тези ниски нива на

заетост на възрастните работници на практика показват тяхната непривлекателност за работодателите, не рядко и нежеланието им да наемат по-възрастни работници.

Целесъобразни мерки са:

- ✓ съветване и намиране на работа чрез съответни услуги по заетостта;
- ✓ целенасочени обучения;
- ✓ създаване на работни места, съобразени с нуждите на по-възрастните работници, вкл. чрез прилагане на стимули за работодателите;
- ✓ предлагане на субсидирана заетост за възрастните работници;
- ✓ компенсиране на загуба на доход за определен период от време при преход от едно на друго работно място;
- ✓ създаване на защитени работни места, като се осигурява субсидирана заетост за възрастни хора с увреждания;
- ✓ разработване и прилагане на инициативи от типа „50+” за субсидиране на интеграцията на възрастните работници и на възрастните с увреждания, подпомагане и гарантиране на възнаграждението;
- ✓ целеви финансови стимули за работодателите при наемане на възрастни работници.

Редица изследвания показват, че има възрастова дискриминация на работното място, а в голяма част от държавите-членове на Европейския съюз тя е широко разпространена. Според проучване на Евробарометър средното равнище в ЕС е 46 на сто. Широко разпространена е дискриминацията по признак възраст в Унгария, където е отчетена най-високата стойност от 66 на сто, следвана от Чешката република с 63 на сто, Латвия 55 на сто и Холандия с 53 на сто. Макар и не сред най-високите, равнището на дискриминация основана на признак възраст в България е 51 на сто, което с 5-процентни пункта по-високо от средното равнище в ЕС, като същевременно със същото равнище е Обединеното кралство. Най-ниските равнища около и над 30 на сто са регистрирани в Германия с 34 на сто, Люксембург с 31 на сто и Ирландия с 30 на сто.

Преодоляването на възрастовата дискриминация на работното място изисква съвместни усилия и предприемането на мерки в много сфери, като практиката на другите държави-членове на ЕС разкрива, че целенасочените и подходящи информационни кампании играят съществена роля. Целесъобразни действия в тази посока би могли да бъдат:

- създаването на нова инициатива по отношение на възрастните, която чрез осведомителни кампании, осигуряването на информация и практическа подкрепа за работодателите при подготовка на бъдещото законодателство, особено във връзка с реинтегрирането в производствения процес да допринесе за премахване на бариерите пред наемането на възрастните. Ключова роля тук следва да играят организациите на работодателите и на синдикатите при подкрепата и активното включване на правителството;
- планиране и провеждане на целенасочена кампания за удължаване на трудовия живот, включително и чрез поемането на определени задължения от страна на организациите на работодателите и на синдикатите, като работодателите включват в техните планове за действие въпроси свързани с подпомагането на възрастните. Успехът на тази инициатива изисква преодоляване на стереотипите и нагласите на самите възрастни работници, преодоляване липсата на мотивация, недостатъчен капацитет за търсене на работа или ниска самоувереност от тяхна страна;
- преодоляване на обществените стереотипи по отношение на възрастните и тяхното място на пазара на труда, особено при провеждането на реформи, реструктуриране и масови уволнения. Пристъпване към мерки, насочени към по-ранното им излизане от пазара на труда само когато са изчерпани всички други възможности за устройване на работа или включване в мерки за професионално обучение;

- прилагане на специализирани мерки към възрастните работници, загубили своята работа в резултат на реструктуриране или масово освобождаване на работна сила с регионална насоченост.

Необходимо е след прилагането на този комплекс от пилотни програми и мерки да се разработят и инициират съответни промени в законодателството, вкл. и чрез изготвянето на нов специализиран закон при необходимост или по целесъобразност разработване на специална част от действащия Закон за насърчаване на заетостта, като в допълнение на предложените мерки се предвидят следни минимални и възможни промени:

- задължително включване в мерки за професионална квалификация на лицата навършили 45-годишна възраст, останали без работа непосредствено след изпадането в състояние на безработица за предотвратяване изпадането в дългосрочна безработица, загуба на професионални знания, умения, трудови навици и гъвкави умения;
- обсъждане със социалните партньори за определянето на квоти за възрастни работници, които следва да са резултат от споразумения, а при невъзможност за постигането им да се въведат по законодателен път;
- увеличаване на субсидиите за интеграция на възрастните на пазара на труда, като се въведат различни стимули, за наемане на възрастни работници и за запазване на заетостта им;
- въвеждане на специални срочни трудови договори за работници над 52-годишна възраст, като за тях се предвижда възможността срочните договори да са с по-голяма продължителност от обичайните срочни трудови договори и тя да е до пет години;
- развитие на специални стимулиращи мерки за интегрирането на по-възрастните работници в дейности по предоставянето на социални услуги;
- развитие на регламенти за допълнително професионално насочване, професионално обучение, признаване на придобити знания и умения в неформално учене, връщане към предишно състояние и обучение за усъвършенстване на притежаваните знания и умения.

8.3.3. СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО И ДИАЛОГ.

Както на ниво ЕС, така и на национално ниво социалните партньори имат ключова роля в приложението на политиките за активно стареене. Социалните партньори имат добро място при намирането на гъвкави решения, които да съвместяват икономическите и социалните потребности на различните страни на пазара на труда и да предлагат и реализират конкретни споразумения от които да печелят както компаниите, така и възрастните работници. Мярка в подкрепа на действията и споразуменията на социалните партньори би било изготвянето на своеобразна карта на икономическите дейности, сектори и браншове с преобладаващ дял на по-възрастните работници, която да отчита техните професионални характеристики и въз основа на перспективите за развитие да се предприемат съответните мерки, като социалните партньори следва да договорят и период за нейния преглед и обновяване.

8.3.4. ОГРАНИЧАВАНЕ НА РАННОТО ПЕНСИОНИРАНЕ.

Иницирането на национална кампания и широка обществена дискусия ще подпомогне процеса на промяна в обществените нагласи по отношение на ранното пенсиониране, което води до излизането на пазара на труда на лица, които са в активна възраст и които продължават да се трудят, като същевременно ползват права от социално-осигурителните фондове на страната. При равни други условия придобилите право на ранна пенсия са по-атрактивни за работодателя поради притежаваните професионални знания и умения и относително по-ниската им цена от гледна точка на действащия осигурителен режим. Това от своя страна създава предпоставки за противопоставяне на по-възрастните работници с другите

възрастови групи от работната сила, както и вътрешно противопоставяне в групата на по-възрастните.

таблица 45 Брой осигурени лица, получаващи пенсия

	2008 г.	2009 г.
Общ брой пенсионери	2 214 880	2 192 524
Общо работещи пенсионери	256 037	241 283
Пенсионери от системата на МВР, МО и др.	31 626	29 784
Пенсионери с пенсии за осигурителен стаж и възраст	117 946	113 324
Първа и втора категория труд	3 377	2 220
Трета категория труд	42 874	41 025
Смесен стаж	71 695	70 079
С инвалидна пенсия	73 260	71 366

Източник: НОИ

Анализът разкрива следните тенденции:

- 11 на сто са работещите пенсионери;
- 12 на сто от работещите пенсионери са придобили пенсия за ранно пенсиониране и са от системата на МВР, МО, ДАНС и др.;
- 47 на сто от работещите пенсионери получават пенсии за осигурителен стаж и възраст, като в структурата на работещите пенсионери с пенсия за трудова дейност преобладава дела на работещите пенсионери със смесен осигурителен стаж, придобит за работа в различни категории труд – 62 на сто. Работилите само в условията на първа и втора категория труд са 2 на сто от всички работещи пенсионери;
- 30 на сто от работещите пенсионери получават инвалидни пенсии.

Ранното пенсиониране скъсява значително средната възраст за излизане от пазара на труда и в пенсионната система навлизат „млади пенсионери”, които при равни други условия получават и сравнително високи пенсии, като същевременно полагат и допълнителен труд. От радикална реформа се нуждае системата на ранно пенсиониране в България, не само от гледна точка на изискванията и задълженията, произтичащи от пълноправното членство на България в ЕС, не само от потенциалната загуба на значителен обществен ресурс, но и поради състоянието на пазара на труда и очерталите се демографски предизвикателства. Преразглеждането на режимите за ранно пенсиониране е наложително, особено като се отчете повишения дял на ранно пенсионираните се от системата на МО, МВР и др. През 2009 г. техният брой е 87 232 и се е повишил с 0,6 на сто спрямо предходната година.

8.3.5. СОЦИАЛНО-ОСИГУРИТЕЛНИ СТИМУЛИ ЗА УДЪЛЖАВАНЕ НА ТРУДОВИЯ ЖИВОТ

Броят на пенсионерите, които покриват изискванията за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и същевременно отлагат пенсионирането си и продължават да работят, нараства, но не все още незначително. Същевременно, броят на пенсионерите, които отлагат своето пенсиониране непрекъснато се увеличава. От въвеждането на мярката, когато всяка година осигурителен стаж над изискуемия за придобиване право на пенсия носеше по

процент 1,5 на сто, вместо 1 на сто, до повишаване на стимула от 1,5 на сто до 3 на сто, броят на отлагащите своето пенсиониране се е повишил с 10,5 на сто, като успоредно с това се повишава и средния брой месеци на отлагане и през 2009 г. той е с 31 на сто повече в сравнение с 2008 г.

таблица 46 Брой пенсионери с отложено пенсиониране и средна продължителност на отложения период

	Отпуснати през 2008 г.	Отпуснати през 2009 г.
Брой пенсионери, имащи отложено пенсиониране	7 383	8 158
Среден брой месеци на отлагане	7,074	9,276

Източник: НОИ

Икономическият растеж, повишаването на конкурентоспособността, устойчивостта на публичните финанси, социално-осигурителната система изискват висококачествени човешки ресурси. В този смисъл и в изпълнение на ангажиментите свързани с членството на България в ЕС налагат плавно повишаване на пенсионната възраст, ограничаване на ранното пенсиониране и стимулиране удължаването на трудовия живот. Особено важно е да се осигури баланс между тези три политики, за да се получи положителен синергичен ефект. По отношение на стимулите за удължаване на трудовия живот в контекста на размера на пенсиите, следва да продължи повишаването на тежестта на всяка една година осигурителен стаж при определяне размера на пенсията, като от 3 на сто да се повиши на 4 на сто, а впоследствие и на 5 на сто. Ускореното увеличение на стимула отговаря и на плановете на правителството и социалните партньори по отношение на бъдещите мерки в областта на пенсионната система и по-конкретно по отношение на изискуемия осигурителен стаж за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

8.3.6. ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА БАРИЕРИТЕ ПРЕД УЧЕНОТО И ОБУЧЕНИЕТО ЗА АКТИВНО СТАРЕЕНЕ.

Приоритетите в областта на ученето през целия живот се съдържат в Националната стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г. с основни приоритети: усъвършенстване на условията за достъп до обучение; подобряване на взаимодействието между институциите, ангажирани с продължаващото професионално обучение; повишаване на инвестициите и научното осигуряване на продължаващото професионално обучение. Различни планове за действие и програми също съдържат определени приоритети. Характерното за всички документи е, че те не са специфично насочени към по-възрастните работници, но се отнасят и за тях. В преобладаващата част от документите се набляга преди всичко на вътрешните връзки и усъвършенстване на системите като цяло, без да се прилагат специфични стимули към работодателите, работниците и служителите, както и към обучаващите организации. Практиката в страните от Европейския съюз е разнородна, но съдържателна и включва портфейл от финансови и данъчни стимули за работодателите и за работниците и служителите за обучение. Целесъобразни мерки са:

- въвеждане на специфични данъчни облекчения за работодателите, които организират, предлагат и изпращат на обучение на по-възрастните работници;
- предлагане на различни бонуси на работодателите за обучение;

- въвеждане на ваучери като сметка за образование;
- предоставяне на по-възрастните работници субсидии за обучение и за покриване на разходи за пътуване и др.;
- оказване на подкрепа за по-възрастните работници, които са заети в най-уязвимите сектори на икономиката за придобиване на необходимите знания и умения, за да посрещнат предизвикателствата на бързо променящата се и високо конкурентна икономическа среда;
- предвиждане на финансова подкрепа за обучаващи организации при обучение на по-възрастните работници.

Участието на социалните партньори в националните стратегии, планове, програми и кампании по отношение преодоляване на бариерите пред ученето и обучението на по-възрастните работници е традиционно. Необходимо е обаче да се засили тяхната роля по отношение на разработването, изпълнението, мониторинга и контрола на съответните стратегически документи, мерки и програми. Същевременно тяхната роля и дейност трябва да стане по-видима. Целесъобразно е социалните партньори да работят по съвместни дейности, като някои от тях са:

- създаването на интернет-страница в помощ на участниците в процеса, както и за разпространението на добри практики сред компаниите, които насърчават заетостта и обучението на по-възрастните работници;
- сключване на трипартитно споразумение за обучение на по-възрастните работници, като се определи нуждата от квалификация и умения, при отчитане на факта, че значителна част от притежаваните знания и умения и квалификации не съответстват в значителна степен на съвременните изисквания. В преобладаващата част от случаите се отнася за квалификация за основни умения с оглед запазване на съществуващите умения на съвременно ниво, което ще допринесе за запазване на заетостта и ще увеличи възможностите за преминаване на друго работно място;
- разработване на специализирани програми или части от тях насочени към по-активното участие на социалните партньори за укрепване обучението на по-възрастните работници, включително и чрез финансов принос от страна на социалните партньори;
- договаряне по пътя на колективните двустранни преговори на по-голяма продължителност на отсъствието от работа за участие в курс за професионална квалификация, критериите за определянето на работниците, условията и времето на участието в обучение;
- ускоряване разработването и прилагането на система за валидиране на знания и умения, придобити извън системата на професионалното образование и обучение. Тази система би била особено полезна за по-възрастните работници, които често притежават придобити знания и умения чрез обучение на конкретното работно място или по друг неформален начин;
- промяна в културните нагласи, преодоляване на стереотипите и елиминиране на възрастовата дискриминация.

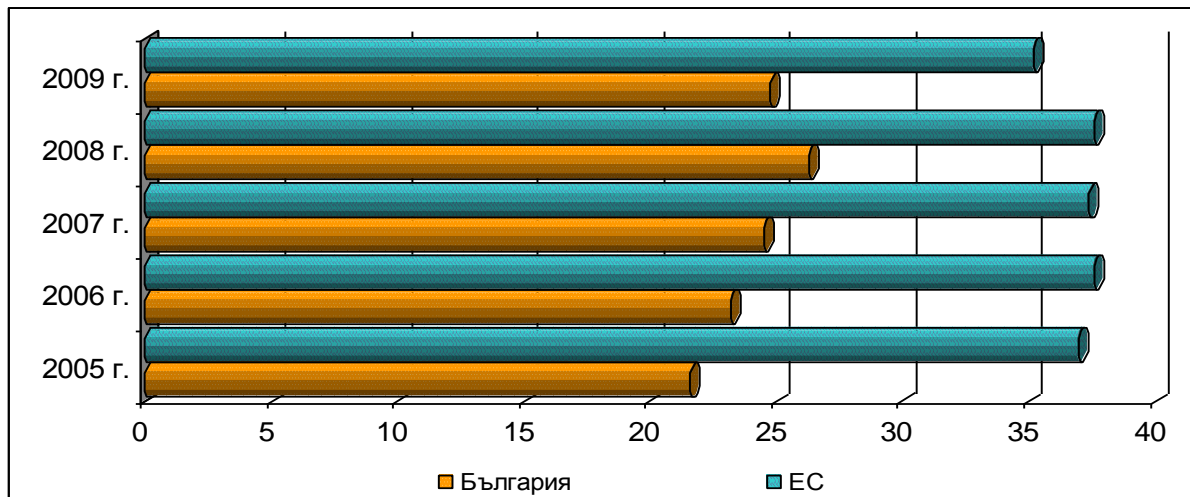
8.4. ИНТЕГРИРАНЕ НА МЛАДЕЖИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Младежите са една от уязвимите групи на пазара на труда, главно поради липсата на професионални умения, опит, трудова дисциплина и конкретни практически умения за изпълнение на работа в реална производствена среда. Този комплекс от фактори предопределя ниския коефициент на заетост, който те имат в сравнение с другите възрастови групи, от една страна и твърде високия коефициент на безработица, от друга страна.

Независимо че се наблюдава намаляване на коефициента на безработица сред младежите с 6,1-процентни пункта от 22,3 на сто за 2005 г. до 16,2 на сто за 2009 г., той е все още значително по-висок в сравнение с коефициента на безработица сред по-възрастните, почти 2,75 пъти и по-висок с 2,3 пъти от средното равнище за страната. (фигура 77) Особено тревожен е фактът, че значителна част от безработните младежи са с основно и по-ниско образование, като не е малък и броят на неграмотните. Особено обезпокоително е, че съществена част от безработните младежи са със средно професионално образование, което от своя страна е свидетелство за неадекватната структура на професионалното образование и обучение, неадекватното учебно съдържание, липсата на придобити конкретни производствени умения в рамките на учебната практика, липсата на връзка между образователната система и пазара на труда. Младежите са значителен контингент от работната сила и нито една икономика не може да си позволи „лукса” да не ги интегрира на пазара на труда.

Европейският съюз е приел редица програмни документи и законодателство, вкл. и специални финансови инструменти за реализирането на тази политика. Независимо от това все още коефициента на заетост на младежите е на ниско равнище.

фигура 77 Коефициент на заетост на лицата на възраст 15-24 години, в %



Източник: НСИ

През годините преди „легитимирането” на световната финансова и икономическа криза, коефициентът на заетост за младежите в Европейския съюз се характеризираше с относително устойчиви равнища, а в България той ежегодно нарастваше. Въпреки това, тенденциите не са благоприятни и разликата между равнището в България и ЕС е повече от 10-процентни пункта. Равнището на коефициента на заетост за младежите в България е 70 на сто от средното равнище в ЕС.

Насърчаването на заетостта сред младежите следва да бъде поставено във фокуса на общественото внимание по един по-категоричен начин, за да се мобилизират усилията на всички институции. Целесъобразни мерки в тази посока биха били:

- правителството, съвместно със социалните партньори и други неправителствени организации, както и представителите на научните среди следва ежегодно да разработват планове за действие, които да се обсъждат и отчитат пред Народното събрание;
- сключване на национално споразумение между социалните партньори за заетост и обучение на младежи. Национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите следва да поемат нова роля в този процес, като съвместно да изготвят препоръки към браншовите организации на работодателите и на работниците и служителите за наемането на младежи, а там където е възможно и определянето на съответни квоти за младежи без трудов опит и пренасянето им в колективните преговори на браншово и регионално ниво;
- развитие на инициативи за осигуряване на първа работа, подкрепени със средства от национално и европейско финансиране;
- специално развитие следва да получат и мерките за стажуване и чиракуване на младите хора, като се съчетаят и с ротация на работното място;
- прилагане на гъвкави, не типични 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;
- целенасочена подкрепа за фирмите, които осигуряват възможности за кариерно развитие за младежите;
- прилагане на нов подход в областта на трудовото посредничество по отношение на безработните младежи, като се интензифицират контактите на трудовите посредници с младежите. Съчетаване на посредническите услуги по заетостта с действия и мерки за мотивация, професионално ориентиране, насочване. Въвеждане от страна на Агенцията по заетостта на удължен норматив от време за обслужване на безработните младежи. За изпълнение на тези дейности е целесъобразно да се организира специализирано обучение за трудовите посредници;
- подкрепа за безработните лица от страна на трудовите посредници при провеждане на разговор с потенциален работодател, изготвяне, текстообработка, копиране на необходимите документи и осигуряване на достъп до информационния портал за свободните работни места за търсещите работи и др. подобни интерактивни мерки;
- организиране на периодични трудови борси, както специализирани, така и регионални, съчетани с широки информационни кампании;
- изключително важно за ефективността на трудовото посредничество е осигуряването на надеждна, адекватна и достоверна информация в реално време за търсенето и предлагането на работна сила;
- развитие и усъвършенстване на сътрудничеството и обмена на информация между Агенцията по заетостта, частните посредници и други стопански субекти, които

извършват дейности по информиране, консултиране и наемане на работа. Целесъобразно е да се изгради подходящ интернет портал с релевантна информация;

- развитие на стимулите за географска и професионална мобилност на младите хора;
- развитие на политиките и подкрепата за стартиране на малък бизнес от младите.

Ключово значение в действията по отношение на младежите е осигуряването на повече възможности за включване в обучение. Необходимо е да се промени отношението към младите хора, за да се създаде, развие и усъвършенства техния потенциал чрез:

- целенасочено професионално насочване;
- включване в професионално обучение непосредствено след изпадането в състояние на безработица, с цел ранно активиране докато се подобрят притежаваните от тях умения и да се скъси периода на безработица;
- насочване на младежите към програми за обучение в сферата на информационните и комуникационните технологии, с оглед на тяхната перспективност и възможностите на младите да усвояват знания и умения в тази област;
- съчетаване на гъвкавите мерки за заетост с мерките за обучение и предоставяне на форма на обезщетение за обучение, съизмеримо с минималното обезщетение при безработица, за осигуряване на възможности за включване на пазара на труда и в същото време недопускане младите да изпаднат в риска бедност;
- разширяване на възможностите за субсидирана заетост за младежите, които излизат от формалната образователна система за придобиване на професионален опит, навици и умения;
- разработване на мерки за обучение на наставници, за подпомагане навлизането на младежите на пазара на труда, вкл. чрез обучение на работното място;
- въвеждане на индивидуални сметки за обучение, които ще подпомогнат в най-голяма степен младежите;
- засилване на финансовите стимули за работодателите, които осигуряват работни места за младежи и осъществяват обучение на работното място;
- осигуряването на релевантна информация за пазара на труда в реално време, а именно търсене и предлагане на работна сила, както и потребностите на работодателите от квалифицирана работна сила, в която да има и информация за търсените професионални знания, умения и професионални компетенции.

Интеграцията на младежите на пазара на труда изисква координация между различните секторни политики и между всички играчи на пазара на труда, като държавните власти, работодателите и техните организации, синдикатите, неправителствения сектор, научните среди и разбира се нов поглед върху ролята на младежките организации в разработването и изпълнението, контрола и мониторинга върху политиките и програмите. В този смисъл е необходимо да се предприемат съответните законодателни инициативи за включването на младежки организации като членове на Икономическия и социален съвет, членове на Националния съвет за насърчаване на заетостта и Националния консултативен съвет за професионална квалификация на работната сила към министъра на труда и социалната политика, както и за членове на Съвета към изпълнителния директор на Агенцията по заетостта.

8.5. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ВКЛЮЧВАНЕТО НА УЯЗВИМИТЕ ГРУПИ И НЕАКТИВНИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА .

Политиката по заетостта следва да създава условия и възможности за пълно и ефективно използване на работната сила, както и за усъвършенстване на качествените характеристики на работната сила. Независимо от развитието на инструментариума на активната политика на пазара на труда се формират контингенти от работната сила, които не се регистрират в бюрата по труда и не търсят активно работа, престояват продължително време извън пазара на труда и тяхната професионална квалификация „остарява”, губят професионални знания, умения и опит и срещат значителни трудности при завръщането си на работа.

Политиката на пазара на труда за осигуряването на приобщаващ пазар на труда позволява и насърчава хората в трудоспособна възраст да участват на пазара на труда, да имат достойно платена работа и предоставя възможности за тяхното развитие. Същевременно уязвимите, неактивните или обезкуражените лица срещат значителни трудности при намирането на работа, свързани с:

- недостатъчна или недостъпна информация по отношение на търсенето на работна сила от страна на работодателите и свободните работни места, включително и тези в бюрата по труда и частните агенции, като естеството на работа, условия по наемането, възможности за професионално развитие и др.;
- наемането по отношение на практиката да не се привлича голям кръг от кандидати за съответното работно място и несъзнателно да се прилагат дискриминационни практики и поведение и по-специално по пол, възраст и дълго отсъствие от пазара на труда;
- липсата на достатъчно информация за възможностите за специална подкрепа, съветване и насочване от страна на трудовите посредници на лица, които по-продължително време са отсъствали от пазара на труда;
- обучението, уменията и възможностите по отношение на достъпа до обучителни курсове, както и признаването на индивидуални умения, придобити във формалната образователна система, неформално учене, технически, социални и езикови знания и умения, както и предишен професионален опит;

Предприемането на адекватни политики и мерки за активирането на неактивни лица изисква обединени усилия на всички институции. Предварително необходимо условие за провеждането на адекватни политики за интегриране на тези лица на пазара на труда е извършването на многоцелево и задълбочено изследване на неактивните лица, с детайлизиран преглед на причините за неактивност, полово-възрастова структура, образователно-квалификационна структура и на тази база изготвяне на национална програма с ясно изразени регионални измерения.

Портфолиото от действия в областта на активизирането на неактивните лица и интеграцията на уязвимите групи включва следните мерки:

- предоставяне на подкрепа и стимули за хората извън пазара на труда за търсене на работа;
- предоставяне на подкрепа и стимули за работодателите да наемат лица, които дълго време са били извън пазара на труда и предоставянето на възможности за социалните партньори да изготвят мерки и механизми за премахване на пречките при наемането на тези хора;
- усъвършенстване и повишаване на притежаваните умения и преодоляване на квалификационно-образователните недостатъци чрез приспособяване на образованието и обучението;
- изготвяне на индивидуални планове за подкрепа;

- предприемане на мерки за ефективно използване на съществуващите финансови инструменти, включително и средствата от Европейския съюз и в частност Европейския социален фонд, да се провеждат и финансират политики, насочени към интеграцията на пазара на труда и осигуряването на повече възможности за заетост на уязвимите групи и неактивните лица.

8.6. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО.

Икономическият растеж, конкурентоспособността и социалното включване в широкия смисъл на понятието изискват високо квалифицирана работна сила, притежаваща базови умения, които отговарят в значителна степен на потребностите на икономиката и гъвкави умения, които да отговарят на изискванията на работодателите или с краткосрочни и средносрочни курсове за обучение и квалификация да си осигурят търсените знания и умения с оглед запазването на заетостта и намиране на нова работа.

Повишаване производителността на труда, конкурентоспособността и икономическия растеж са немислими без добре функционираща връзка между бизнеса и образователната система. Разработването и произвеждането на уникален продукт е в основата на утвърждаването на заети пазарни позиции и навлизането в нови пазарни ниши. Това от своя страна изисква добре функциониращи връзки бизнес-професионални училища и бизнес-научни лаборатории и институти.

Ниското участие на заетите в дейности по учене през целия живот е сериозно предизвикателство пред политиката за осигуряване на високо квалифицирана работна сила, която да се адаптира към бързо изменящите се икономически условия и свързаните с тях изисквания на работодателите, което е свързано с усъвършенстването на притежаваните и придобиване на нови знания и умения.

Образователната система и, в частност - системата на професионално образование и обучение, се нуждае от продължаване на предприетите през последните години политики и мерки. Необходим е принципно нов поглед върху философията и обхвата на реформите и тяхното ускоряване. Сред приоритетните мерки са и следните:

- адаптиране на образованието и професионалното обучение към нуждите на индивидите и пазара на труда и ориентирането му към компетенциите;
- подобряване на съответствието на оценките и връзките между образованието, обучението и други форми на обучение, включително и висшето образование;
- повишаване на ефективността и равнопоставеността на различните елементи на образователната система за намаляване броя на ранно отпадащите от образователната система;
- широкомащабно изследване на ранно отпадащите от образователната система по пол, възраст, социален статус и причини за отпадане с оглед разработване на специални програми за предотвратяване ранното напускане на образователната система;
- разширяване активното участие на възрастните (лица над 16-годишна възраст) в продължаващо образование и обучение ориентирано към компетенциите, вкл. чрез дистанционни методи, комбинирано обучение и заетост и др., независимо от притежаваните професионални характеристики, което от своя страна ще допринесе за повече възможности за професионална мобилност;
- подобряване на качеството и достъпа до адекватно обучение за работниците и работодателите и по-конкретно отчитане на нуждите на малките и средните предприятия и хората с ниска квалификация;
- изготвяне на нормативен регламент за повишаване прозрачността и признаването на квалификациите, придобити във формално и неформално обучение;

- разработване и подкрепа на схеми за обучение, които адекватно да посрещат изискванията на работодателите, в резултат на промените в икономическата структура и притежаваните квалификации и допринасят за запазване компетенциите и работата;
- стимулиране на институциите от формалната образователна система да създават системи за проследяване реализацията на завършилите различни форми и степени на обучение.

Все по-голяма е необходимостта образователната система да се „отвори” към бизнеса и да се възстанови връзката образователна система-бизнес, с оглед скъсяване на прехода образователна система-работно място. Необходимо е приоритетните мерки да се подкрепят и с предприемането на следните стъпки:

- реструктуриране, правилна алокация и увеличаване на средствата от държавния бюджет към образователната система;
- повишаване значението на средствата от Европейския съюз за реформиране и посрещане на нуждите на образователната система;
- привличане на повече средства от бизнеса за обучение, вкл. и чрез публично-частни партньорства, като се осигурят и релевантни данъчни стимули и облекчения за работодателите;
- използване на комплексен подход при предоставянето на финансови стимули, данъчни облекчения и ваучери за работодатели, които осигуряват обучение на наетите лица, вкл. и за провеждане на вътрешно фирмено образование и обучение;
- по-активно включване на работодателите при разработване на учебните програми, учебното съдържание и оценяването на придобитите знания и умения, с оглед ориентирането им бъдещите потребности на пазара на труда, определени от промените в икономическата структура и технологичното обновяване.

Социалните партньори имат съществена роля при функционирането на образователната система, поради тясната ѝ връзка с пазара на труда. Необходимо е те да бъдат приобщени към усилията за ускорена реформа на системата на образование и обучение за иновативна и устойчива промяна:

- сключване на национално тристранно споразумение за ученето през целия живот и детайлизиране на неговите принципи в браншовите колективни трудови договори и конкретна реализация на ниво предприятие;
- изграждане на система за проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определена професионална квалификация и компетенции по браншове, сектори и региони;
- изследване на нискоквалифицираната и неквалифицираната работна сила с оглед възможностите за предлагане на подходящо обучение и подобряване на шансовете за професионална реализация;
- създаване на национален специализиран фонд за професионално обучение и квалификация с трипартитно управление, в който ще постъпват средства от държавния бюджет, работодателите, наетите лица, европейски и международни средства и др.;
- стимулиране създаването на браншови центрове за обучение, подкрепени от браншови фондове за професионално обучение, в които ще постъпват отчисления от работодателите и наетите лица в резултат на договорености постигнати в процеса на колективно трудово договаряне, както и целеви средства от държавния бюджет и средства от финансовите инструменти на Европейския съюз. Браншовите центрове и фондове за професионално обучение следва да се изградят при споделяне на отговорностите между работодатели и синдикати, като ще посрещнат необходимостта от осъвременяване на притежаваните знания и умения в резултат от

преструктурирането, техническото и технологичното развитие в съответните браншове и сектори на икономиката;

- създаване на законов регламент за стажуването на лица от формалната образователна система (професионалните училища от средното образование и висшите училища) в реална производствена среда и предоставянето на ефективни финансови стимули за работодателите;
- провеждане на широки обществени кампании за ученето през целия живот и потребността от усъвършенстване на притежаваните знания, квалификация и умения, както и на възможностите за включване в подходящи курсове за обучение;
- съдействие за въвеждането на индивидуален план за развитие на компетенциите, изготвен съвместно от работодателите и наетото лице, при отчитане конкретните условия и ситуация на отделния работодател и по-конкретно на малките и средните предприятия и отделния работник. Индивидуалните планове следва да съдържат необходимите компетенции на работниците за изпълнение на съответната работа и очертават споделените отговорности за развитие на компетенциите на наетите лица;
- насърчаване разработването и прилагането на политики за корпоративна социална отговорност и включването им във фирмените стратегии.

8.7. НАСЪРЧАВАНЕ НА ТЕРИТОРИАЛНАТА И ПРОФЕСИОНАЛНАТА МОБИЛНОСТ.

Мобилността на работната сила е един от факторите, които оказват влияние върху възможността на работната сила да посрещне предизвикателствата от бързо изменящите се икономически условия и промените породени от техническото и технологичното развитие. За подпомагане преходите от едно работно място към друго работно място в резултат на преструктуриране, техническо или технологично обновяване, както и при търсенето на по-добри възможности за професионална реализация, е целесъобразно държавните органи съвместно със социалните партньори да идентифицират най-подходящите мерки за стимулиране мобилността на работната сила, както по отношение на географската (териториална) мобилност, така и движението между отделни професии.

Интегриране на информационните потоци на Агенцията по заетостта и нейните териториални поделения с базите-данни на частните агенции, осъществяващи дейности по подбор на персонал, информиране, консултиране и наемане на работа. Целесъобразно е да се изгради единен портал в интернет за търсенето и предлагането на работна сила в браншови, секторен и регионален аспект.

Стимулирането на териториалната мобилност е и инструмент за преодоляване на териториалните различия в заетостта, безработицата, а оттам и на качеството и стандарта на живот. Териториалната мобилност може да бъде подкрепена от следните мерки:

- провеждане на обществени кампании за мобилността на работната сила и по-конкретно за промотиране на относителните предимства на съответните региони. Ключово е участието на местните власти, териториалните поделения на държавните органи, социалните партньори и третия сектор;
- осигуряване на възможности в съответните региони за по-добри условия за работа и труд, по-добро кариерно развитие, възможности за повишаване на квалификацията и притежаваните умения;
- провеждане на регионални трудови борси;
- създаване на мобилни офиси на бюрата по труда и организиране на „дни на отворени врати“;

- усъвършенстване на стимулите за мобилност на работната сила, като се предвиди те да отчитат и семейното състояние на лицата.

Професионалната мобилност може да бъде подкрепена чрез предлагане на тясно специализирано професионално обучение със средносрочна продължителност, което да подпомага прехода от едно работно място към друго работно място. Целесъобразно е да се въведат и използват т.нар. паспорти на професионалните компетенции, които ще допринесат за повишаване ефективността от обучението и по-бърз преход. Изграждането на система за проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила и професионална квалификация на браншови и регионален принцип ще стимулира професионалната мобилност и ще ограничи повишаването на безработицата в резултат на икономическите и социалните процеси.

8.8. РЕГИОНАЛНИ АСПЕКТИ НА ПОЛИТИКАТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА.

Пазарът на труда се характеризира със значителни регионални различия по отношение на заетостта, безработицата, равнището на доходи и средния доход на глава от населението.

Преодоляването на регионалните диспропорции на пазара на труда предполага развитие и утвърждаване на регионалния подход при разработване и изпълнение на програми за заетост, професионална квалификация, мобилност и интеграция на уязвими групи при отчитане на характеристиките на местните пазари на труда, техните ресурси и потенциал за развитие, както и потребности от работна сила. Същевременно, следва да се въведат нови ефективни методи в българската практика по отношение на участието на местните субекти на пазара на труда.

Българската практика в областта на регионализацията на политиката по заетостта непрекъснато се развива през последните години и има своите позитивни черти. Комисиите по заетостта към областните съвети за регионално развитие имат съществена роля при формулирането на регионалната политика по заетостта и дават възможност за участие на широк кръг местни институции, социални партньори и неправителствени организации да участват активно във формирането и изпълнението на политиката по заетостта на местно ниво.

Независимо от предприетите мерки в тази област в регионалната политика по заетостта все още преобладава подхода отгоре-надолу по отношение на приоритети, средства, програми и мерки и едва след това регионална проекция на националните приоритети.

В средносрочен период е целесъобразно въвеждането на подхода на регионалните пактове за заетост, които имат потенциал да се прилагат по отношение на широк кръг въпроси на местното развитие, освен на въпросите на заетостта, а именно териториална конкурентоспособност, подпомагане развитието на бизнеса, планиране на образованието и обучението. Позитивните черти на регионалните пактове за заетост са:

- широко публично-частно партньорство на местно ниво;
- развитие на подхода „отдолу-нагоре” при планирането на мерки и програми и провеждане на политика по заетостта на регионално ниво, съобразно конкретните особености;
- интегриране на политиката по заетостта с всички регионални и местни политики;
- развитие на партньорството между териториалните поделения на държавните органи, местните власти, социалните партньори на местно ниво, частни организации и неправителствени организации.

Стимулиране развитието на регионалните пактове по заетост изисква:

- изготвяне на нормативен регламент за статута и дейността на регионалните пактове за заетост и възможността им да кандидатстват за финансиране на дейността им със средства от Националния план за действие по заетостта за съответната година, други национални и европейски финансови инструменти;

- промяна във философията за финансиране на активната политика по заетостта чрез Националния план за действие по заетостта. За целта е необходимо правителството, съвместно със социалните партньори да определи националните приоритети за съответната година и на тази база да изготви ограничен набор от програми и мерки за тяхното реализиране. Същевременно преобладаваща част от средствата следва да бъдат насочени за реализирането на регионални програми за заетост, изготвени на проектен принцип;
- разработване на система от правила и процедури за изготвяне на съвместни проекти и кандидатстване за финансиране със средства от Националния план за действие по заетостта;
- изготвяне на система от показатели за оценка изпълнението на годишните планове за работа на регионалните пактове за заетост и критериите за финансиране на дейността им;
- изграждане на алтернативни бази-данни за наблюдение на регионалните пазари на труда;
- повишаване институционалния капацитет на териториалните поделения на държавните органи, местните власти, местните социални партньори и неправителствени организации.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ЗА ПРОМЯНА НА НОРМАТИВНАТА БАЗА

Население.

Населението на страната намалява, като в края на 2009 г. **постоянно живеещите лица в България са 7 563 710**. В сравнение с предходната година населението е намаляло с 42 841 души. През референтния период 2005 – 2009 г. населението е намаляло с 627 166 души, а за двадесет годишен период с 1 203 598 души или с град приблизително колкото София;

Раждаемост

След 1997 г. процесът се стабилизира и през 2009 г. броят на живородените деца е 80 956, като те са с 3 244 повече в сравнение с предходната година и са на най-високото си равнище след 1994 г. За периода 2005 – 2009 г. живородените деца са нараснали с 9 881, което за сравнително непродължителен период от време ще се отрази благоприятно върху работната сила в бъдеще. През 2009 г. раждаемостта достигна равнището си от 1991 г. – 10,7 на хиляда и е на най-високата си стойност за последните 18 години. През 2009 г. коефициентът на плодовитост достига 1,77 на хиляда, което е най-високата стойност за последните 19 години, благодарение на достигнатото равнище на икономическо и социално развитие и прилагането на множество мерки и програми в тази посока.

Независимо от тези позитивни тенденции, възпроизводството на населението през следващите години ще търпи негативното влияние на намаляващия брой на жените във фертилна възраст, които за периода 2005 – 2009 г. са със 77 991 по-малко, а в сравнение с 1989 г. с 293 593, главно поради намаляващия брой на момичетата на възраст от 0 до 14 години, които ще участват във възпроизводството на населението през следващите години. Това от своя страна се отразява и в намаляващ дял в структурата на населението от женски пол. Докато през 2005 г. жените във фертилна възраст са 47 на сто от всички жени, през 2009 г. те са 45,8 на сто.

При анализа на раждаемостта от особена важност е да се отчетат негативните последици за качеството на работната сила, причинени от пряката връзка между качествената структура на сегашната и на предстоящата раждаемост със структурата на населението по няколко особено важни качества на човешкия потенциал - образование и гражданската културност; здравето и трудоспособността; социалната интегрираност и социализираността и т.н.

Промени се моделът на семейството – съжителство с партньор без формално сключен брак. Промяната в ценностната система неминуемо оказва своето влияние и върху семейните ценности. През 1990 г. преобладаващата част от ражданията са брачни и само 12,4% са извънбрачни. По-късно тази тенденция се обръща и през 2009 г. повече от 53% от всички живородени деца са извънбрачни.

Етнизирването на проблемите с раждаемостта създава изключително сериозни предизвикателства пред възможността за формиране на потенциал от качествена работна сила. Свърхраждаемостта на ромските слоеве, съчетана с тяхната маргинализация създава потенциално застрашени от асоциално поведение несоциализирани контингенти от поколения, за които държавата трудно и в обозрим период може да осигури ресурсите за тяхната интеграция с останалата част от населението. **На 100 живородени деца 70 са от тази общност.**

Данните, предоставени от НСИ показват, че **образователното равнище на родителите е важен фактор за постигане на по-висока образованост на техните деца**. При семейства, в които и двамата родители са с ниско образование, 84,1 на сто от техните деца са с основно и по-ниско образование и обратно - при един родител с висше образование техният дял се свежда до 0,8 на сто. Значителна част от младите хора, които имат висше образование, произлизат от семейства, в които единият родител е с висше образование - 44.6 на сто, със средно образование 52.2 на сто и само при 3.2 на сто от тях двамата родители са с основно или по-ниско образование.²⁰

Тези контингенти обективно са източник за попълване на работната сила, но техните шансове за приобщаване и равностойно инплантиране в трудовия процес са нищожни, ако съевременно не се организира и прилага активна и последователна за дълъг период от време демографска политика от държавата за тяхното образование, квалификация и социализация.

Смъртност на населението.

Смъртността от естествен процес все повече се превръща и в социален, обхващайки все по-млади поколения. Всеки четвърти случай с летален изход е на лице, което не е навършило 65-годишна възраст. По-ранната смъртност при мъжете е по-висока спрямо жените във всички възрастови групи. Особено тревожна е тенденция за нарастване на дела смъртността на мъжете на възраст между 40-59 години, която е 38,2 на сто от всички преждевременно умрели. Тази тенденция е изключително неблагоприятна за наличните квалифицирани кадри защото във възрастта между 40-59 години са придобити високи квалификационни умения и опит. Смъртността при мъжете във възрастовите подгрупи на този интервал е от два до три пъти по-голяма в сравнение с жените.

Влошаване на възрастовата структура на заетите лица.

Влошаването на възрастовата структура на населението рефлектира върху размера и качеството на трудовите ресурси. В условията на динамично променящ се пазар на труда по отношение изискванията за притежаваната квалификация и умения на работната сила все по-остро се поставя въпроса с непрекъснато усъвършенстване на квалификационните характеристики на работната сила и учене през целия живот. Намалява населението в трудоспособна възраст, което се отразява негативно върху пазара на труда и бъдещите трудови ресурси, тревожното обаче, е че се наблюдава и намаление на населението в под трудоспособна възраст;

За референтния период заетите лица на възраст 55-64 години са се увеличили с 34,5 на сто или с почти 116 хиляди души, главно поради плавното повишаване на нормативно установената възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Съответно, това пороци и значителни изменения в коефициента на заетост на по-възрастните работници и той се увеличи от 34,7 на сто за 2005 г. на 46,1 на сто за 2009 г. или с 11,4-процентни пункта, което от своя страна е свидетелство за положителните динамични промени в тази област.

Всичко това обуславя и необходимостта от формирането на политика по отношение на възрастните работници и привличането на социалните партньори в процеса на нейното разработване, формулиране, изпълнение, контрол и мониторинг. На дневен ред се поставя необходимостта от една страна да се формира нов тип политика по отношение на възрастните работници, а от друга страна да се интегрират действащите програми, мерки и регламенти в новата политика, за да се увеличи нейната добавена стойност.

Целесъобразни мерки са:

- ✓ съветване и намиране на работа чрез съответни услуги по заетостта;
- ✓ целенасочени обучения;

²⁰ Виж.НСИ. Наблюдение на работната сила през 2009 г. Навлизане на младите хора на пазара на труда.

- ✓ създаване на работни места, съобразени с нуждите на по-възрастните работници, вкл. чрез прилагане на стимули за работодателите;
- ✓ предлагане на субсидирана заетост за възрастните работници;
- ✓ компенсиране на загуба на доход за определен период от време при преход от едно на друго работно място;
- ✓ създаване на защитени работни места, като се осигурява субсидирана заетост за възрастни хора с увреждания;
- ✓ разработване и прилагане на инициативи от типа „50+” за субсидиране на интеграцията на възрастните работници и на възрастните с увреждания, подпомагане и гарантиране на възнаграждението;
- ✓ целеви финансови стимули за работодателите при наемане на възрастни работници.

Необходимо е след прилагането на този комплекс от пилотни програми и мерки да се разработят и инициират съответни промени в законодателството, вкл. и чрез изготвянето на нов специализиран закон при необходимост или по целесъобразност разработване на специална част от действащия Закон за насърчаване на заетостта, като в допълнение на предложените мерки се предвидят следни минимални и възможни промени:

- задължително включване в мерки за професионална квалификация на лицата навършили 45-годишна възраст, останали без работа непосредствено след изпадането в състояние на безработица за предотвратяване изпадането в дългосрочна безработица, загуба на професионални знания, умения, трудови навици и гъвкави умения;
- обсъждане със социалните партньори за определянето на квоти за възрастни работници, които следва да са резултат от споразумения, а при невъзможност за постигането им да се въведат по законодателен път;
- увеличаване на субсидиите за интеграция на възрастните на пазара на труда, като се въведат различни стимули, за наемане на възрастни работници и за запазване на заетостта им;
- въвеждане на специални срочни трудови договори за работници над 52-годишна възраст, като за тях се предвижда възможността срочните договори да са с по-голяма продължителност от обичайните срочни трудови договори и тя да е до пет години;
- развитие на специални стимулиращи мерки за интегрирането на по-възрастните работници в дейности по предоставянето на социални услуги;
- развитие на регламенти за допълнително професионално насочване, професионално обучение, признаване на придобити знания и умения в неформално учене, връщане към предишно състояние и обучение за усъвършенстване на притежаваните знания и умения.

Увеличаването на неграмотността и влошаването на образователните характеристики сред младите хора до 24-годишна възраст.

Неблагоприятно въздействие върху бъдещото демографско развитие и особено върху качеството на работната сила има и увеличаването на неграмотността и влошаването на образователните характеристики сред младите хора до 24-годишна възраст. **Всеки пети от тях има по-ниско от средно образование.** Неграмотността предопределя изпадането в социални рискове, като безработица, бедност, липса или недостатъчни грижи за здравето и образованието на детето. Ниското образование предполага и липсата на мотивация за висока квалификация и трудова реализация, за пълноценно участие в обществения живот на нацията. По тези причини през последните десет години годините се формира сериозен контингент от неграмотни лица, като той е социално-групово ориентиран. Всичко това ще оказва трайно отрицателно влияние върху качеството на работната сила през следващите 10-15 години.

Необходимо е да се усъвършенства инструментариума и механизмите за финансиране на образованието и повишаване на размера на средствата които се отделят, но не самоцелно, а при определяне на строго определени цели, необходими реформи и количествени и качествени показатели, по които да се оценява напредъка.

Най-съществената необходима промяна е **преосмислянето на образованието като социална инвестиция** на семейството, обществото и работодателите, без която не може да се достигне икономически, социален, културен и обществен просперитет

Миграционни процеси.

Според различни изчисления след 1990 г. са емигрирали между 500 и 700 хил. български граждани. По правило емигрантите са с висок образователен и квалификационен статус - от всички емигрирали близо 75 на сто са със средно и висше образование, а около 20 на сто са с висше образование. Данните са приблизителни защото липсва надеждна информация относно броя на напусналите и трайно заселилите се българи в други държави и техните образователно-квалификационни характеристики.

Миграцията се отразява негативно върху пазара на труда и особено на качеството на трудовия ресурс в две направления:

Първото е свързано с изтичане на утвърдени и подготвени у нас специалисти с високо образование и квалификация. Направената инвестиция за тяхното образование и квалификация няма реален принос за развитието на икономическия потенциал на страната.

Второто направление се определя от лавинообразното изтичане на качествен бъдещ ресурс от млади и перспективни ученици и студенти, които отиват за обучение зад граница. Техният приблизителен брой е около 50 000 души.

Размерите на вътрешната миграция са значителни и не се наблюдава затихване. По правило миграционното движение е по посока на големите градски центрове и туристически комплекси доведе до обезлюдяване на цели региони на страната. Качеството на работната сила в тези региони е силно влошено, понеже обикновено напускат най – младите, образовани и с квалификация хора, което ограничава потенциалните инвеститори да инвестират в тези райони като използват местните ресурси.

Външната и вътрешната миграция придобиват структурен характер и засегнаха трайно високотехнологичните и стратегическите сектори и професии, за които пазара на труда изисква висока квалификация и образование.

Чуждестранният интерес към български кадри с висока и средна квалификация е крайно ограничен. Българите, **работещи в чужбина, не се завръщат**, както се очакваше масово, поради стагнацията на външните трудови пазари. Голямата част от квалифицираните кадри са запазили своите позиции или очакват предложения от местния трудов пазар.

Броят на **чужденците с продължително и постоянно пребиваване** се покачва с малки темпове. Участието на **чуждестранни работници на трудовия пазар е незначително**. Броят на чужденците, които работят у нас през 2009г. е 1369 души, голямата част от които са изпълнителски кадри със средно и по-ниско образование.

Общият извод за участието на чуждестранни работници на нашия трудовия пазар **е, че липсва интерес от специалисти и работници от страните на ЕС да работят у нас**. Тези, които работят са наети от трети страни на работни места, свързани със спечелени търгове от техните държави.

Преодоляването на посочените деформации и потребността от задържане и привличане на квалифицирана работна сила налага провеждането на адекватна миграционна политика:

- Изграждане на подходяща административна структура, вкл. и определянето на водеща държавна институция (създаването на нова, определяне на съществуващо министерство или агенция), за провеждане, координиране и наблюдение на

миграционните процеси и разработването и координирането на миграционна политика;

- Осигуряването на благоприятна среда за професионална реализация и живот в страната. Необходимо е да се усъвършенства политиката по отношение на младите и тяхната реализация в страната, осигуряването на първо работно място, повишаване на квалификацията, придобиване на нови и търсени професионални компетенции и създаване на условия за професионално развитие.
- Разширяването обхвата на активната политика на пазара на труда за осигуряването на повече и по-разнообразни професионални алтернативи за младежите и особено предотвратяване на продължителния престой на пазара на труда.
- Разработване и прилагане на комплекс от мерки за стимулиране завръщането на емигрирали млади хора, включително посредством специализирани програми за насърчаване на чужди и български фирми за назначаване на млади хора, завърнали се от чужбина.
- Създаване на интегрирана информационна система за напусналите българи с техните полово-възрастови и образователно-квалификационни характеристики и социален статус, причини за напускане и държави на установяване, както и прилагането на политики за стимулиране тяхното завръщане;
- Създаване на база-данни за имигрантите в страната, като се отчитат техните полово-възрастови и образователно-квалификационни характеристики и социален статус, както и разработване на адекватни политики за тяхната интеграция в обществото и пазара на труда;
- Ускоряване въвеждането на т.нар. „зелена карта” за граждани на трети държави с български произход и българско самосъзнание и тяхното привличане на българския пазар на труда;
- Създаване на пакет от услуги за мигриращите лица, включващ съдействие за получаването на информация за свободните работни места и условията на труд и живот в чужбина, помощ по отношение на административните условия, изисквания и процедури за работа и живот в друга държава и помощ за завръщане в страната-домакин.

Коефициент на заетост.

През последните години се наблюдава устойчива тенденция на нарастване броя на зетите лица в страната. За 2009 г. броят на зетите на възраст 15-64 навършени години е средно 3204,8 хил., като наблюдаваното увеличение спрямо 2005 г. е с 8,8 на сто или с 259,6 хил. лица.

Общият коефициент на заетост е със 7,4 пункта по-нисък от Лисабонската цел. Интересен факт е, че през 2008 г. в сравнение със страните от ЕС растежа на зетите в България е на едно от най-високите нива от 3,3 на сто, като по-висок е само в Люксембург с 4,7 на сто и в Полша с 3,8 на сто. При съпоставяне на данните със средното равнище на Европейския съюз следва да се има в предвид и базата, от която тръгва България. Ако през 2002 г. коефициентът на заетост за България е бил 51,1 на сто, то за ЕС е бил 64,2 на сто. За 2005 г. за България е 55,8 на сто, докато за ЕС е 64 на сто.

Равнището на заетост в значителна степен зависи от степента на завършено образование и от притежаването на професионална квалификация. През 2009 г. коефициентът на заетост сред лицата с висше образование е 72,7 на сто, при тези със средно образование е 61,6 на сто, с основно образование – 23,2 на сто, а с начално и по-ниско – 11,2 на сто. Важен е фактът, че равнището на заетост сред лицата със средно образование с придобита професионална квалификация (67.3 на сто) е по-високо от лицата, които са със средно общо образование.

Концентрация на качествения трудов ресурс

Продължава тенденцията за **концентрация на качествения трудов ресурс** в определени райони на страната. Данните от нашият анализ 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. От тези три областни центрове постъпват и 50,47 на сто от направените вноски за ДОО.

Среден осигурителен доход и средна работна заплата.

За периода 2005-2009 г. средният осигурителен доход се е повишил с внушителните 67,29 на сто, като регистрираният ръст е под растежа на средната работна заплата, който за същия период е 80,5 на сто. Независимо от неблагоприятните икономически процеси средният осигурителен доход през 2009 г., макар и със забавени темпове, се повиши с 10,8 на сто спрямо 2008 г., което кореспондира с ръста в средната работна заплата за страната, който е 11,5 на сто спрямо 2008 г.

Съпоставката на тези ръстове разкрива наличието на голям резерв по отношение на привличането на необходимите ресурси за пенсионната и здравната осигурителни системи. Налагат се сериозни промени в подхода и организацията на провеждане на контролната дейност извършвана от компетентните държавни органи.

Оптимизиране на връзката “качество на работната сила - работна заплата – производителност на труда”.

На този етап връзката „качество на работната сила - работна заплата – производителност на труда” е силно подценена, не се търси и отчита, не се е превърнала в критерий при определяне на изискванията при търсенето и оценяването на потребностите и изискванията към качеството на работната сила. В голяма част от фирмите и особено в частния сектор при определяне на равнищата на заплащането на труда не се отчита квалификацията на наетите, а постигнатите резултати от дейността са основен критерий за оценка и заплащане на труда.

Промяната в политиката по заплащането на труда предполага поставянето на нови цели и приоритетно регулиране на доходите от труд като надежден и адекватен инструмент за обвързването с качеството на работната сила с равнището на производителността на труда. Това от своя страна изисква гъвкава и ускорена модернизация на политиката в областта на заплащането, която се базира на ефективен и качествено нов по форма и съдържание социален диалог.

Стимулиране на вътрешнофирмени обучения.

Независимо от това, че бюджетите за обучения и особено за подбора на персонал, заедно с тези за реклама, са едни от първите, които компаниите намалиха по време на кризата необходимостта от вътрешнофирмени обучения на този етап остава актуална. Този подход се възприема от фирмите на този етап като основен начин да се инвестира за професионалното развитие и повишаване на конкурентоспособността персонала.

По тези причини е целесъобразно създаването на система за проучване на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация и компетенции, изградена на браншови и регионален признак, при активното участие на организациите на работодателите и на отделните фирми и предприемачи. Необходими са конкретни данъчни и други стимули за работодателите при организиране на вътрешнофирмено обучение.

Гъвкави форми на заетост и гъвкави форми на организация на работното време.

Българският пазар на труда се характеризира с **висока степен на „твърдост”** по отношение на гъвкавите форми на заетост и гъвкавите форми на организация на работното време. Гъвкавите форми на заетост и организация на работното време в българското законодателство са съпроводени със съответната степен на защита интересите на работещите, като е гарантирана тяхната равнопоставеност с останалите работници, техните трудови и социални права, вкл. и по отношение на системата за социална сигурност.

- Най- разпространена форма на заетост е **работа на постоянен трудов договор за пълно работно време**. В сравнение със средното равнище за ЕС, наетите на пълно работно време у нас са 98,3 на сто при 89,5 на сто средно за ЕС.
- Работещите **на непълен работен ден** са с незначителен дял спрямо всички заети и за периода 2005-2009 г. те са средно 2,08 на сто, което е най-ниското равнище в Европейския съюз. В сравнение със средното равнище в ЕС малко повече от 8 пъти работещите на непълен работен ден в България са по-малко от работещите на непълен работен ден в страните от ЕС.
- Използване на **срочни трудови договори**. В България техният дял непрекъснато намалява и от 6,4 на сто за 2005 г. те намаляват на 4,7 на сто за 2009 г. Работещите на срочен трудов договор са близо три пъти по- малко от средното равнище в ЕС/13,7 на сто/.
- Незначителен е делът **на заетите имащи втора работа**, който е едва 0,6 на сто от всички заети. На практика заетите, които имат втора работа са само 20,2 хиляди души. Разликата между ЕС и България е повече от 6 пъти в полза на ЕС.

Осигуряването на баланс между гъвкавост и сигурност на пазара на труда е деликатен въпрос, който не може да бъде решен без активното участие на социалните партньори – синдикати и работодатели. За посрещане на предизвикателствата от динамично изменящите се икономически условия и икономическото възстановяване след световната финансова и икономическа криза държавата и социалните партньори следва да ускорят **преговорите за усъвършенстване на трудовото законодателство:**

- ✓ преразглеждане на института на срочния трудов договор, като целесъобразно е да се увеличи максималната продължителност на неговото използване, както и поредността на използването му.
- ✓ преглед и усъвършенстване на режима на удължаване на работното време с оглед конкретните потребности на работодателите и при спазване на изискванията за здравословен и безопасен труд;
- ✓ увеличаване на времето, за което работодателят може да въведе непълно работно време по икономически причини;
- ✓ преглед на регламентите за сумирано изчисляване на работното време и повишаване на периода, за който се изчислява;
- ✓ преглед на забраната за полагането на извънреден труд, който е по принцип забранен и се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. Тази забрана не кореспондира с практиката в ЕС, както и с международно правните документи в тази област, които не поставят изисквания по отношение на националните законодателства, а налагат принципа, че полагането му трябва да се ограничава, което не означава принципна забрана;

- ✓ целесъобразно е при спазването на изискванията за 48-часова работна седмица и спазване на междудневната и междуседмичната почивка тази забрана да се премахне или да се увеличи максималният брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година.

Модернизирането на трудовото законодателство и гъвкавите договорни отношения е немислимо без ускореното въвеждане в Кодекса на труда на липсващи институти в българското законодателство, които подробно посочваме в анализа.

Социалните партньори имат ключова роля в дебата и цялостната дейност по въвеждането и използването на гъвкавите форми на заетост и гъвкава организация на работното време, както и при цялостното изготвяне и усъвършенстване на трудовото законодателство. Социалните партньори е необходимо да усъвършенстват подходите си, както и да получат съответна финансова и логистична подкрепа от страна на държавата за:

- провеждане на публични информационни кампании за ползата от съчетаването на гъвкавостта и сигурността;
- разпространение на информация за работните места, условията за наемане, условията на труд и кариерно развитие за по-висока степен на адаптивност, да направят работната сила по-адаптивна;
- прилагане на специфични и ефективни мерки за наемане и гарантиране на подходящи условия на работа за приемане и подкрепа за новите работници в предприятията;
- повишаване капацитета на организациите на работодателите и на синдикатите за подкрепа на държавната политика, отделните работодатели и работниците и служителите за въвеждането и утвърждаването на гъвкави договорни отношения.

Мобилност на работната сила

Мобилността на работната сила е един от факторите, които оказват влияние върху възможността на работната сила да посрещне предизвикателствата от бързо изменящите се икономически условия и промените породени от техническото и технологичното развитие.

За целта е необходимо да се интегрират информационните потоци на Агенцията по заетостта и нейните териториални поделения с базите-данни на частните агенции, осъществяващи дейности по подбор на персонал, информиране, консултиране и наемане на работа. Целесъобразно е да се изгради **единен портал в интернет**, който да подпомага работодатели и лицата при търсенето и предлагането на работна сила в браншови, секторен и регионален аспект. Изграждането на система за проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила и професионална квалификация на браншови и регионален принцип ще стимулира професионалната мобилност и ще ограничи повишаването на безработицата .

Заедно с това, териториалната мобилност може да бъде подкрепена от следните мерки:

- провеждане на обществени кампании за мобилността на работната сила и по-конкретно за промотиране на относителните предимства на съответните региони. Ключово е участието на местните власти, териториалните поделения на държавните органи, социалните партньори и третия сектор;

- осигуряване на възможности в съответните региони за по-добри условия за работа и труд, по-добро кариерно развитие, възможности за повишаване на квалификацията и притежаваните умения;
- провеждане на регионални трудови борси;
- създаване на мобилни офиси на бюрата по труда и организиране на „дни на отворени врати”;
- усъвършенстване на стимулите за мобилност на работната сила, като се предвиди те да отчитат и семейното състояние на лицата.

Професионалната мобилност може да бъде подкрепена чрез предлагане на тясно специализирано професионално обучение със средносрочна продължителност, което да подпомага прехода от едно работно място към друго работно място. Целесъобразно е да се въведат и използват **т.нар. паспорти на професионалните компетенции**, които ще допринесат за повишаване ефективността от обучението и по-бърз преход.

Регионални аспекти на политиката на пазара на труда.

Преодоляването на регионалните диспропорции на пазара на труда предполага развитие и утвърждаване на регионалния подход при разработване и изпълнение на програми за заетост, професионална квалификация, мобилност и интеграция на уязвими групи при отчитане на характеристиките на местните пазари на труда, техните ресурси и потенциал за развитие, както и потребности от работна сила. Същевременно, следва да се въведат нови ефективни методи в българската практика по отношение на участието на местните субекти на пазара на труда.

В средносрочен период е целесъобразно въвеждането на подхода на регионалните пактове за заетост, които имат потенциал да се прилагат по отношение на широк кръг въпроси на местното развитие, освен на въпросите на заетостта, а именно териториална конкурентоспособност, подпомагане развитието на бизнеса, планиране на образованието и обучението.

Позитивните черти на регионалните пактове за заетост са:

- широко публично-частно партньорство на местно ниво;
- развитие на подхода „отдолу-нагоре” при планирането на мерки и програми и провеждане на политика по заетостта на регионално ниво, съобразно конкретните особености;
- интегриране на политиката по заетостта с всички регионални и местни политики;
- развитие на партньорството между териториалните поделения на държавните органи, местните власти, социалните партньори на местно ниво, частни организации и неправителствени организации.

Стимулирането на развитието на регионалните пактове по заетост изисква сериозни промени в нормативната уредба, които посочваме в анализа.

За референтния период се установяват следните основни зависимости и тенденции на пазара на труда:

Налице е трайна тенденция на застаряване на населението.

Анализът показва, че населението в трудоспособна възраст от 15 до 64 годишна възраст само за референтния период намалява с 161 хил. души (-0,9 на сто) и достигна до 5 121,8 хил.

души. Това намаление е почти 2 пъти по-голямо от намалението на населението на 15 и повече години – с 89,1 хил. души. (- 0,48 на сто) и показва увеличение на броя на хората преминали във възрастовата група на 65 и повече години.

В тези условия е необходимо:

1. Преориентиране на политиките към стимулиране и задържане в активно състояние на по-възрастните работници и отлагане на пенсионирането. Една от мерките на правителството, насочена към повишаване на коефициента за пенсиониране при оставане на работа след пенсионна възраст, ще допринесе за задържането на пазара на труда на лицата в пенсионна възраст. Увеличаването на осигурителният стаж, обаче, ще окаже и оказва обратен ефект. Колкото по-голям осигурителен стаж се изисква през целият активен живот, толкова по-малки са вероятностите за неговото достигане, особено в условията на негарантирана заетост и възможност за загуба на работата. Това **изисква адекватни промени в КСО**, създаващи възможност при достигане на пенсионна възраст, хората да могат да се пенсионира при всякакъв натрупан осигурителен стаж при известно редуциране спрямо законово изискуемия осигурителен стаж, но не по-малко от посоченият сега размер при минимум 15 години осигурителен стаж, от които 12 години действителен стаж.

2. Активните политики на пазара на труда трябва да се преориентират към облекчаване на изискванията към бизнеса при наемането на хора.

3. Стимулирането на раждаемостта е другата съществена част в държавната политика, която ще окаже положителен ефект върху наличието на бъдещи трудови ресурси. Една от насоките за това е чрез подобряване на възможностите и създаване на условия за отглеждане на деца. Възможен механизъм за това е още в ранна детска възраст децата да бъдат приемани в детски заведения, в които за тях ще се полагат грижи, в т.ч. и за тяхното израстване като бъдещи активни и знаещи личности. Това е особено важно както за преодоляване изоставането и изолацията на децата от малцинствените групи население, така и за заетите лица и тяхното ранно завръщане на работа, с оглед запазване на техните умения и квалификация.

4. С промени в законодателството и разширяване на обсега на облекченията за фирмите при инвестиции в социални дейности, подкрепящи работещите при тях родители в отглеждането на децата, както и отглеждането и възпитанието на децата, също ще се създадат условия както за ранното им връщане, така и за стимулиране на раждаемостта.

Пазарът на труда реагира на процесите, протичащи в икономика.

Изследването на работната сила от 15 до 64 годишна възраст, на заетите, в т.ч. и на наетите по трудови и служебни правоотношения, показва някои общи за тях проявления. Наблюдава се тенденция на устойчиво, но със затихващ темп, нарастване до 2008 г., когато достигат най-високата си за референтния период стойност под влияние на наблюдавания подем в икономическото състояние на страната.

Темповете на нарастване до 2008 г. спрямо базовата 2005 г. са съответно:

- * Работната сила 15÷64 години нараства с 225,8 хиляди (6,89 на сто) до 3 504,7 хил. души;
- * Заетите лица 15÷64 години нарастването е с 361 хиляди (12,26 на сто) до 3 306,2 хиляди;
- * Наетите лица 15÷64 години нарастват с 370,1 хиляди (14,55 на сто) до 2 913,3 хиляди, в т.ч. в частния сектор – с 451,2 хиляди /26,28 на сто/ до 2 133,8 хил. души.

Относителен дял

Делът на заетите лица 15÷64 години в работната сила на същата възраст е над 90 на сто за целият референтен период. До 2008 г. се наблюдава непрекъснато нарастване на този дял за сметка на безработните лица, когато достига най-висока стойност – 94,34 на сто.

Наетите лица 15÷64 години представляват най-голямата и значителна група в съвкупността на заетите лица от същата възрастова група. За целият референтен период техният дял е над 86 на сто от заетите лица, като до 2008 г. нараства непрекъснато, достигайки до 88,12 на сто.

По пол

Съотношението между мъжете и жените остава почти постоянно и е в полза на мъжете както при работната сила 15÷64 години, така и при заетите лица от същата възрастова група.

За референтния период се наблюдава тенденция на увеличаване на броя на мъжете и жените, както при работната сила, така и при заетите лица, като:

* В работната сила от 15 до 64 годишна възраст увеличението на жените – абсолютно и относително е по-голямо от това при мъжете. Мъжете нарастват с 77,9 хил. души (4,45 на сто), достигайки 1 828 хиляди в края на периода, а жените – с 84,7 хил. души (5,54 на сто) до 1 613,5 хиляди.

* В заетите лица от 15 до 64 годишна възраст, за разлика от работната сила, увеличението на жените по абсолютна стойност е по-слабо от това на мъжете, но темповете им на нарастване са по-високи с 0,63 процентни пункта от този на мъжете. Мъжете нарастват с 130,8 хил. души (8,34 на сто), достигайки 1 698,7 хиляди в края на периода, а жените – с 128,8 хил. души (9,35 на сто) до 1 506,1 хиляди.

По възраст

При всички възрастови групи в съвкупностите на работната сила, на заетите и на наетите лица до 2008 г. се наблюдава нарастване, като изключение прави само работната сила на 25÷34 години, при която се наблюдава спад. За 2008 г. спрямо 2005 г. намалението е с 14,1 хил. (-1,77 на сто) до 781,6 хил. души.

Най-многобройна и с най-голям относителен дял е възрастовата група 35÷44-годишни, както при работната сила 15÷64 години, така и при заетите и при наетите лица от същата възрастова група. За 2008 г. спрямо 2005 г. се наблюдават следните изменения:

* Работната сила 35÷44 години нараства с 81,5 хиляди (8,78 на сто) до 1 009,3 хил. души;

* Заетите лица 35÷44 години нарастването е с 116,3 хиляди (13,69 на сто) до 965,89 хиляди;

* Наетите лица 35÷44 години нарастват с 112,4 хиляди (15,46 на сто) до 839,5 хиляди, в т.ч. в частния сектор – с 139,7 хиляди /30,15 на сто/ до 603,1 хил. души.

С най-малък относителен дял са възрастовите групи на 15÷24-годишните и на 55÷64-годишните, но затова пък при тях процесите протичат по-динамично и в трите наблюдавани съвкупности – работната сила, заетите лица и наетите по трудови и служебни правоотношения лица.

Аналитични показатели за пазара на труда

Основният показател, характеризиращ икономическата активност на населението между 15÷64 години – коефициентът за икономическа активност /КИА/, е в пряка зависимост, както от тенденциите в работната сила 15÷64 години, така и от тези в населението от същата възрастова група. До 2008 г. спрямо 2005 г. КИА нараства с 5,7 процентни пункта до 67,8 на сто. За мъжете

нарастването е с 5,6 процентни пункта до 72,5 на сто, а за жените – с 5,8 процентни пункта до 63,1 на сто. Най-висок е КИА на 35÷44 годишните, който нараства постоянно до 88,4 на сто, в т.ч. до 90,7 на сто за мъжете и до 86 на сто за жените. Най-нисък е на 15-24 годишните - 30,1 на сто, в т.ч. 34 на сто за мъжете и 26,1 на сто за жените.

Коефициентът за заетост /КЗ/, като измерител на заетостта на населението, е в пряка зависимост от протичащите процеси в заетите лица от 15 до 64 годишна възраст и в населението от същата възрастова група. До 2008 г. спрямо 2005 г. КЗ нараства с 8,2 процентни пункта до 64 на сто. За мъжете нарастването е с 8,5 процентни пункта до 68,5 на сто, а за жените – с 7,9 процентни пункта до 59,5 на сто. КЗ на 35÷44 годишните е най-висок като за 2008 г. нараства постоянно до 84,6 на сто, в т.ч. до 87,3 на сто за мъжете и до 81,8 на сто за жените. КЗ е най-нисък за 15÷24 годишните, който нараства постоянно до 26,3 на сто, в т.ч. до 29,3 на сто за мъжете и до 23,1 на сто за жените.

С проявлението на кризата и спада в икономиката се наблюдава за 2009 г. спрямо 2008 г. реален спад в работната сила и в заетите лица, в т.ч. и на наетите по трудови и служебни правоотношения. Влошават се и показателите за икономическа активност и заетостта.

* **Работната сила между 15÷64 години намалява с 63,2 хиляди** (-1,8 на сто), достигайки до 3 441,5 хил. души за 2009 г. спрямо 2008 г. Населението, обаче, намалява само с 47,7 хил. души (-0,9 на сто). Или, темпът на намаление на работната сила е 2 пъти по-голям от този на населението. Следователно, икономически неактивната част от населението се увеличава с 15,5 хил. души (0,9 на сто) през кризисната година. КИА за 2009 г. спрямо 2008 г. намалява с 0,6 процентни пункта до 67,2 на сто.

* **Заетите лица намаляват с 101,4 хиляди** (-3,07 на сто) до 3 204,8 хил. души, като техният дял в работната сила спада до нивата от 2007 г. - 93,1 на сто. Нарастващ спад се наблюдава през всичките тримесечия на 2009 г., вследствие задълбочаването на кризата. Намалението на дела на заетите в работната сила показва нарастване на безработните лица. Коефициентът на заетост е с подобна на КИА тенденция. КЗ спада с 1,4 п.п. до 62,6 на сто, в т.ч. прогресиращо по тримесечия.

* Намалението на броя на мъжете в работната сила е по-незначително отколкото при жените. При заетите лица се наблюдава точно обратната тенденция. Наблюденията показват:

- за работната сила намалението при жените е с 32,4 хил. (-1,97 на сто) , спрямо 30,8 хил. души (-1,66 на сто) при мъжете. Коефициентът на икономическа активност на мъжете остава по-висок от този на жените, поради по-големият им дял в работната сила и по-малкият им дял в населението. КИА при мъжете намалява с 0,5 процентни пункта до 72 на сто, а при жените - с 0,6 процентни пункта до 62,5 на сто.

- за заетите лица, спадът на мъжете, вследствие на кризата, е по-голям спрямо този при жените с 0,35 процентни пункта. Заетите жени намаляват с 44,7 хил. (-2,88 на сто) , спрямо 56,8 хил. души (-3,24 на сто) при мъжете. Оказва се че жените са по-слабо засегнатата част от заетите лица. Коефициентът на заетост на мъжете, обаче, остава по-висок от този на жените, по причини, аналогични на тези за работната сила. За мъжете КЗ намалява с 1,6 процентни пункта до 66,9 на сто, а при жените - с 1,2 процентни пункта до 58,3 на сто.

* **Най-засегнати от кризата се оказват младите хора до 34 г. възраст, особено групата на 25 ÷ 34-годишните, като за 2009 г. спрямо 2008 г.:**

- при работната сила за групата на 25÷34-годишните спадът е с 39,4 хиляди (-5,04 на сто) до 742,2 хил. души, а при групата на 15÷24-годишните – с 14,6 хиляди (-4,85 на сто) до 286,2 хил. души. КИА на 25÷34-годишните намалява с 2,2 процентни пункта до 80,7 на сто, а при 15 ÷ 24-годишните – с 0,6 процентни пункта до 29,5 на сто.;

- при заетите лица за групата на 25÷34-годишните спадът е с 46,3 хиляди (-6,28 на сто) до 691 хил. души, като за тази възрастова група се наблюдава най-силното намаление на равнището на заетост спрямо всички останали възрастови групи. КЗ при тях намалява с 3,1 процентни пункта до 75,1 на сто, в т.ч. при мъжете намалението е с 1,9 процентни пункта до 82,2 на сто, а при жените – с 4,2 процентни пункта до 67,5 на сто, което е и най-значителният спад в заетостта сред жените. При групата на 15÷24-годишните намалението е с 22,6 хиляди (-8,61 на сто) до 240 хил. души, а КЗ при тях намалява с 1,5 процентни пункта до 24,8 на сто, като при мъжете намалението е с 1,4 процентни пункта до 28 на сто, а при жените – с 1,7 процентни пункта до 21,4 на сто. Това показва, че жените от тази възрастова група са по-засегнатата част в групата.;

- при наетите лица за групата на 25÷34-годишните спадът е с 42,9 хиляди (-6,37 на сто) до 630,8 хиляди души, в т.ч. в частния сектор – с 29,7 хиляди (-5,41 на сто) до 519,7 хил. души. При групата на 15÷24-годишните намалението е с 24,7 хиляди (-9,88 на сто) до 225,3 хил. души, в т.ч. в частния сектор – с 23,5 хиляди (-10,12 на сто) до 208,6 хил. души.

***Най-слабо засегнати от кризата се оказва възрастовата група на 55÷64-годишните и групата на 34÷44-годишните. като:**

- при работната сила само за тези две групи се наблюдава нарастване. За 35÷44-годишните то е с 12,5 хиляди (1,24 на сто) до 1 021,8 хил. души, а при 55÷64-годишните - с 2,7 хиляди (0,56 на сто) до 482,3 хил. души. Икономическата активност при всички възрастови групи бележи спад с изключение на групата 55÷64 години. КИА при 55÷64-годишните нараства с 0,5 процентни пункта до 49,2 на сто, а при 35÷44-годишните икономическата активност намалява само с 0,9 процентни пункта до 87,5 на сто.;

- при заетите лица от всички възрастови групи се наблюдава спад, който е най-слаб за тези две възрастови групи. При заетите на 35÷44 г. се наблюдава незначително намаление от 0,7 хил. (0,07 на сто) до 965,2 хил. души, докато при 55÷64-годишните намалението е само с 1,1 хил. (0,24 на сто) до 452 хил. души. Заетостта при 55÷64-годишните нараства общо с 0,1 процентни пункта до 46,1 на сто, в т.ч. при жените – с 1,6 процентни пункта на годишна база до 39,9 на сто, докато при мъжете спада до 54,1 на сто. Следователно, жените в тази възрастова група се оказват най-слабо засегнати, но с развитото на кризата и при тях настъпва спад в заетостта. Заетите на 35÷44 години, които имат най-висок абсолютен и относителен дял, са и с най-висок КЗ, който намалява с 2 процентни пункта – 82,6 на сто;

- при наетите лица за всички възрастови групи се наблюдава спад, с изключение на групата на 55÷64-годишните, при които се наблюдава реално увеличение с 2,1 хиляди (0,55 на сто) до 383 хил. души. За групата на 34÷44 г. намалението е най-слабо – само с 3,3 хиляди (-0,39 на сто) до 836,2 хил. души. В частния сектор процесите са обратни. Наетите 35÷44 години нарастват реално с 1,9 хиляди (0,32 на сто) до 236,1 хил. души, а при 55÷64-годишните има намаление с 7,4 хиляди (3,04 на сто) до 236,1 хил. души. Това намаление е за сметка на нарастването на дела на 55÷64 годишните в общественения сектор.

*** Според формата на собственост анализът показва, че кризата се е отразила по-тежко при наетите лица в частния сектор, отколкото на наетите в обществения.**

* **Според вида на договора** най-значителната част от наетите лица са по трудови и служебни правоотношения – над 94 на сто през целият референтен период. Техният брой и дял постоянно нарастват до 2008 г., достигайки най-високата си стойност от 2 807,7 хил. души (96,38 на сто). В резултат на кризата, при тях се наблюдава най-значително намаление - с 87 хиляди (-3,1 на сто) до 2 720,7 хил. души. Наетите по граждански договори и лицата без договори също спадат, като спадът при тях е по-малък, но по-рязък, поради ниския им относителен дял.

* **Според професионално-квалификационната структура** кризата се е отрази най-слабо върху първите три квалификационни групи професии, като само при ръководните служители се наблюдава увеличение с 1,8 хиляди (0,83 на сто) до 219,3 хил.души. При аналитичните и приложните специалисти се наблюдава най-слабото намаление спрямо всички останали възрастови групи, т.е. първите три групи в професионално квалификационната структура на заетите лица запазват в голяма степен своята роля и значение за дейността на фирмите и тяхното оцеляване при кризи. Най-пострадали от кризата се оказват последните три групи професии, като квалифицираните производствени работници намаляват с 41,5 хиляди (7,79 на сто) до 491,1 хил.души, а нискоквалифицираните работници – с 21,9 хиляди (5,17 на сто) до 401,9 хил.души, т.е. заетите в тези сфери на икономиката, които пострадаха най-силно от кризата, както и хората с ниска степен на образование и квалификация.

При тези условия е необходимо:

* Активните политики на пазара на труда трябва да се преориентират от сигурност на работното място към сигурност за заетост, а оттам и за сигурност на доходите, като по този начин, от една страна, ще се ограничи процесът на напускане на пазара на труда от икономически активното население и преминаването му в групата на неактивните лица, а от друга страна – ще се задържи заетостта. Възможни мерки за това са:

- По отношение на процедурите и на изискванията към работодателите при наемането на хора, в т.ч. от групите, които трудно се реализират на пазара на труда – дългосрочно безработни, младежите и възрастните хора, лицата без квалификация и др. Това ще засили работодателския интерес, от една страна, а от друга – ще се създадат условия за запазване на активността и заетостта и при тези рискови групи. За целта са необходими преглед и промяна в ЗНЗ и националните планове за действие по заетостта, както и в изискванията при използването на средствата от европейските фондове, подкрепящи заетостта. Единственото условие към бизнеса следва да бъде да не са свързани с екстремистки и незаконни дейности, в т.ч. да са в светлата част на икономика. Всякакви изисквания относно липсата на задължения и финансови ограничения при достъпа до средства следва да отпаднат.

- По отношение на трудовите договори активните мерки срещат недоверието и страха на работодателите, че лицата, в т.ч. и от неактивните групи, могат да се окажат неподходящи за работата. Процедурите по тяхното освобождаване са твърде усложнени, дори невъзможни. Строгото законодателство в това отношение създава преграда пред лицата, които могат в бъдеще да се сблъскат с проблеми при включването си в пазара на труда – младежите, по-възрастните работници или трайно безработните.

- По отношение на формите за заетост - облекчаване на режима за деклариране на доходите при съчетаване на различни форми за заетост. Поради сега съществуващите изисквания в КСО се поражда невъзможност за деклариране.

* Системите за социално подпомагане трябва да се преориентират за хората в трудоспособна възраст от системи за чисто парична форма на помощ към системи предимно за повишаване на тяхната пригодност за заетост, от една страна, а от друга – към предоставяне на услуги, за които държавата се разплаща.

* В България в активните мерки на пазара на труда засега липсват специализирани звена за подкрепа на мъжете и жените с проявили се проблеми в резултата на загуба на работа.

* Специално внимание следва да се обърне на създаването на предпоставки за запазване на заетостта и недопускането от изпадане в неактивно състояние на младежите до 34-годишна възраст, които се оказаха най-засегнатата част от трудоспособното население. За целта е необходимо повишаването на стимулите за работодателите при задържането или при наемането им на работа, в т.ч. и чрез данъчни облекчения.

Препоръки към Референтната мрежа:

Актуални за проучването в референтната мрежа най-напред са лицата на ръководни длъжности и тези, които са най-малко засегнати от финансовата и икономическата криза – аналитичните и приложните специалисти. За тях следва да се анализират и определят онези длъжности и свързаните с тях компетенции, които са от най-голямо значение за изследваните конкретни фирми в съответните браншове.

От регионалният и секторен анализ за референтния период се установява:

* **По икономически сектори** най-голяма заетост по трудови и служебни правоотношения за 2009 г. се създава в сектор „Промисленост - общо“ – 637,5 хил. души, представляващи 19,60 на сто от заетите лица, а най-малка – в сектор J „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения – общо“, само на 51,76 хил. души (1,59 на сто).

- За промишления сектор се наблюдава забавяне в нарастването на наетите по т.с.п. лица до 2007 г., след което за 2008 г. и за 2009 г. се наблюдава най-големият спад сред наетите. За 2008 г. наетите намаляват реално с 11,95 хил. души (-1,67 на сто) на годишна база, а за 2009 г. – с още 65,22 на сто (-9,28 на сто).

- За сектор J „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения – общо“ за референтния период се наблюдава тенденция на намаление на наетите по т.с.п. лица, като тя придобива устойчив характер от 2007г., когато наетите са 53,41 хил. души, с дял от 1,64 на сто в заетите лица. За 2008 г. наетите намаляват с 1,33 хил. души (-2,49 на сто), а за 2009 г. намалението е незначително – с още 0,32 хил. души (-0,62 на сто).

* От промишления сектор най-голяма заетост за 2009 г. създава преработващата промишленост – 547,75 хил. души, с дял от 85,92 на сто в сектор промишленост и 16,84 на сто в заетите лица. Наблюдаваните тенденции са подобни на тенденциите в промишления сектор.

* **От избраните за наблюдение дейности** в преработващата промишленост най-голяма заетост се създава в икономическата дейност С10 „Производство на хранителни продукти“ – 85,7 хил. души (15,65 на сто) за 2009 г., а най-малък – в С26 „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти“, чиито брой и дял намаляват до 9,7 хил. души (1,78 на сто). В икономическата дейност С24 „Производство на основни метали“ наетите са 16,35 хил. души (2,99 на сто). Общият дял на трите икономически дейности в преработващата промишленост за 2009 г. е 20,41 на сто (111,82 хил. души).

* В сектор I „Хотелиерството и ресторантьорство“ през референтния период работят по трудови и служебни правоотношения над 3 на сто от заетите лица. Техният брой и относителен дял нарастват до 2008 г., а за 2009 г. се наблюдава спад от 0,07 п.п. до 3,29 на сто (107,1 хил.).

* От сектор J в икономическата дейност J62 „Дейности в областта на информационните технологии“, броят и относителният дял са много ниски, но тенденциите тук са точно обратни на тенденциите в сектора (J). Броят на наетите и относителният им дял нарастват, като дори и в условията на криза тенденцията на нарастване се запазва и за 2009 г. са вече 15,6 хил. души, представляващи 30,22 на сто от наетите сектора. Темповете на нарастване тук са най-високи, поради малкия брой на наетите в тази дейност и показва устойчивост в кризата. Все още, у нас, в дейности с висок ръст на добавена стойност са заети незначителна част от хората, т.е. в иновативните сектори все още пазара на труда не е развит достатъчно.

* В общо петте пилотни икономически дейности наетите по т.с.п. лица за 2009 г. са 234,61 хил. души, представляващи 7,21 на сто в заетите лица.

* По статистически райони и области се установява неравномерно разпределение на наетите лица. В Южна България (1 435 хил.) те са почти 2 пъти повече от тези в Северна България (742 хил.). В Югозападният район техният брой и дял за 2005 г. е най-голям – 746,4 хил. души (34,28 на сто) и непрекъснато нарастват до 869 хил. души (37,47 на сто), докато за всички останали райони относителният им дял намалява. Най-нисък е броят и делът им в Северозападен район – 220,5 хил. души (10,13 на сто) за 2005 г. и спада постоянно до 218,7 хил.души (8,87 на сто).

* Шестте пилотни области са разположени в пет от шестте статистически райони. Петте от тях са с най-голям брой и относителен дял на наетите по т.с.п. лица, а шестият е с най-голямо значение в най-слабия статистически район. Броят на наетите в шестте области за 2005г. са общо 1 158,6 хил. души (53,21 на сто) и нараства постоянно до 1 412,2 хил. души (57,25 на сто). От шестте наблюдавани области най-висок е броят и относителният дял на наетите по т.с.п. в област София (столица), които нарастват непрекъснато от 520,9 хил.души (24 на сто) до 689,3 хил. (27,94 на сто), следван от Пловдив – с 1/3 по-малко наети от област София (столица) и Варна – с ¼ по-малко наети спрямо София (столица). С най-малък брой и дял е Плевен - 71,9 хил. (2,92 на сто). За всички области се наблюдава нарастване на броя и дела им в рамките на района, в който се намират, с изключение на област Плевен със спад за целия период с 0,49 п.п. до 2,92 на сто в наетите в страната и с 0,79 п.п. до 32,88 на сто за района.

* За създаване на заетост в пилотните области с най-голямо значение от наблюдаваните икономически дейности са „Производството на хранителни продукти“ и „Хотелиерство и ресторантьорство“, като в областите Варна и Бургас от първостепенно значение се оказва икономическата дейност „Хотелиерство и ресторантьорство“. С най-нисък дял са „Производството на основни метали“ и „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти“, като при тях се наблюдава непрекъснат спад на броя и дела на наетите лица. Двете дейности с голям иновативен потенциал - „Дейности в областта на информационните технологии“ и „Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти“, са съсредоточени основно в област София (столица) и област Пловдив, в останалите пилотни области ролята им за заетостта е незначителна.

* За пилотните области в наблюдаваните дейности по трудови и служебни правоотношения работят общо 145,8 хил. души (6,7 на сто) за 2005 г., чиито брой нараства на 157,6 хил. души (6,4 на сто).

При тези условия е необходимо:

* Политиките и набеязване на мерки за насърчаване на заетостта да се насочат към развитие на иновативните сектори, в дейностите с висока добавена стойност.

* Националните политики в областта на заетостта са насочени към стимулиране и осигуряване на заетост на трудно реализиращите се на пазара на труда групи – нискоквалифицирани и с ниска степен на образование. насочена основно към създаване на заетост за нискоквалифицираната работна сила. Недостигът на висококвалифицирани работници и специалисти изисква промяна в нормативната уредба и пренасочване на финансови средства към поддържащо професионално обучение и бърза преквалификация, което е от голямо значение за малките фирми, които не разполагат с достатъчен финансов и човешки ресурс.

* Необходима е и сериозна реформа на образователната система, която да включва и такива мерки като:

- мерки за ограничаване отпадането от училище (особено по социално-икономически причини, отдалеченост и т.н.);

- разгръщане на занаятчийското обучение (придобиване на занаят) за отпадналите от образователната система деца;

- финансираният с държавни средства прием в професионалните и във висшите училища да бъде съобразен с потребностите на пазара на труда и тенденциите в него;

* Разширяване размера и обсега на стимулите за работодатели, осигуряващи поддържащо професионално образование и обучение на заетите при тях, в т.ч. и на стажанти и чираци. За тези работодатели, инвестиращи средства в професионалните и висши училища, следва да се предоставят възможности за значителни данъчни облекчения и други нетрадиционни стимули.

* Преглед на регионалните политики и ориентацията им към стимулиране на заетостта в дейности с висока добавена стойност, преориентация на финансовите средства към развитие на такива отрасли. Регионалните политики са насочени предимно към създаване на заетост за нискоквалифицираните лица на пазара на труда, поради което тяхната ефективност и ефикасност са ниски. В регионалните политики би било полезно да залегнат такива мерки, които създават заетост и задържат хората по места, в т.ч. ограмотяване, преквалификация и повишаване на квалификацията и уменията на местното трудово население, използване на нетрадиционните форми на заетост, в т.ч. създаване на условия за развитие и използване на гъвкавите форми на заетост (като примери: *работа от разстояние* – една от добрите форми за териториално преразпределение и задържане на място на заетите; създаване в областта на *агенции за временна работа* – ще се засили възможността за мобилност на хората, създава се възможност и за придобиване и натрупване на опит, работодателите могат бързо да намерят необходимите хора за спешна, но сравнително краткосрочна работа, за временно заместване на отсъстващ работник или специалист и т.н.).

Препоръки към Референтната мрежа:

Референтната мрежа следва да анализира, изследва и определи приоритетно онези основни длъжности и необходимите за тях компетенции в сферите, създаващи най-голяма заетост за всички пилотни области – хранително-вкусовата промишленост; хотелиерството и ресторантьорството, както и да обърне специално внимание и да изясни необходимите компетенции за онези дейности от ключово значение за сферите с висока добавена стойност – „дейности в областта на информационните технологии” и „производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти”.

Раздел 10. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

Използвана литература

1. МТСП Националната стратегия за демографско развитие за периода 2005 – 2015г.
2. МТСП Отчет за изпълнение на Националната стратегия за демографско развитие на Република България - 2006 – 2020 г. Отчетен период 2009 г.
3. Националната стратегия за регионално развитие за периода 2005 – 2015;
4. Трансформациите в труда. Социална сигурност и социален диалог. С.,2009г.
5. Л. Дулевски. Пазарът на труда. изд.Тракия.,С.2009
6. Социалното осигуряване в България през 2009 г.
7. ИСС. Антикризисни мерки на пазара на труда - опитът на страни членки на ЕС 2010г.
8. ИСС. Пазарът на труда в условията на финансова и икономическа криза – предизвикателства и възможни решения .
9. .ИСС. Актуалните проблеми и политики на пазара на труда - 2009г.
10. ИСС Демографското развитие и предизвикателствата пред демографската политика на България. 2009 г.
11. Анализ на състоянието на доходите от труд и политиката на доходите от труд в България в периода 2001 – 2007 г. авт. кол.: рък.доц. д-р Татяна Томова, 2008г.
12. ЦИА и ИОО. ЕС 2020 и приоритетите за България. Доклади.2010г.
- 13.Световна банка. Ускоряване на конвергенцията в България: предизвикателства за увеличаване на производителността.том.2 С., 2007г.
14. Национален семинар. “Правата на българските граждани на единния европейски пазар на труда”.С.,2009г.
15. Национален семинар. “Активна политика на трудовия пазар по време на икономическа криза” ., материали. С.,2010 г.
16. Работна среща. “Промени на пазарите на труда в България и Австрия в контекста на европейския процес за гъвкавост и сигурност” ., материали. С.,2010 г.
17. Работна среща. ”Прилагане на българската пътека за гъвкавост и сигурност.” материали. С.,2010 г.
18. Кръгла маса на тема : ”Икономическата криза – законодателството в подкрепа на бизнеса”. НЦИОМ и БСК. Изследване на тема : Състоянието на бизнеса в условията на икономическа криза. С., юни 2010.
19. Агенция по заетостта. Информация за държавите с най-много издадени разрешения за работа за чужденци у нас през 2009 г. С.,2010.
20. Проучване: Производство, заетост, разходи и ефективност на труда в българската промишленост през периода 1997 - 2009 г. БСК със съдействието на Фондация „Фридрих Еберт”. 2009г.
21. НСИ. Наблюдение на работната сила през 2009 г. Навлизане на младите хора на пазара на труда.

22. Интернет сайт на НСИ - www.nsi.bg
23. Интернет сайт на Национален център по здравна информация - www.nchi.government.bg.
24. “EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration”, Klaus F. Zimmermann and Martin Kahanec (eds.): EU Labor Markets after Post-Enlargement Migration, Berlin et al.: Springer, 2009.
25. Klaus F. Zimmermann and Martin Kahanec (2009): “International Migration, Ethnicity and Economic Inequality”, in: Salverda, Nolan and Smeeding (eds.), The Oxford Handbook of Economic Inequality, Oxford University Press.
26. Klaus F. Zimmermann (2009): “Labor Mobility and the Integration of European Labor Markets”, IZA Discussion Paper No. 3999, Bonn.
27. „Заетостта в Европа 2009 г.”, Доклад на Европейската комисия, 29.11.2009 г., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=642&furtherNews=yes>.
28. „A European Economic Recovery Plan”, COM(2008) 800, European Commission, http://ec.europa.eu/commission_barroso/president/pdf/Comm_20081126.pdf

Списък на таблиците и фигурите

фигура 1	Общ брой на населението	20
фигура 2	Брой жени за периода 2005-2009	23
таблица 1	Живородени брачни и извънбрачни деца 2005 - 2009 г.	24
фигура 3	Коефициент на детска смъртност за периода 2005-2009 г.	26
фигура 4	Коефициенти на раждаемост и смъртност.....	26
фигура 5	Естествен прираст	27
фигура 6	Средна продължителност на предстоящия живот	27
фигура 7	Постоянно пребиваващи чужди граждани в България	30
фигура 8	Население по възрастови групи	31
фигура 9	Възрастови групи на населението.....	32
фигура 10	Реален темп на изменение на brutния вътрешен продукт	35
фигура 11	Продължителност на платеното майчинство в страните-членки на ЕС.....	41
фигура 12	Размер на еднократните помощи за раждане на дете	42
фигура 13	Обезщетение за отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст	43
фигура 14	Възрастова структура на населението	49
таблица 2	БРУТЕН ВЪТРЕШЕН ПРОДУКТ НА ЕДИН ЗАЕТ	50
фигура 15	Индекс на потребителските цени	51
таблица 3	Обобщени данни за пазара на труда	52
таблица 4	Коефициенти на заетост	53
фигура 16	Коефициенти на заетост и безработица	54
фигура 17	Равнище на безработица	55
фигура 18	Ръст на производителността на труда и реален темп на изменение на заплатите	56
фигура 19	Средна работна заплата 2005 г. – 2009 г.	57
фигура 20	Средна и минимална работна заплата	57
таблица 5	Активна политика на пазара на труда.....	60
таблица 6	Динамика на населението за периода 2005 – 2009 година.....	70
фигура 21	Динамика на населението	71
фигура 22	Динамика на населението, 2005 = 100	71
таблица 7	Средногодишен брой на работната сила 15 ÷ 64 навършени години	73
фигура 23	Динамика на работната сила от 15 до 64 навършени години	73
фигура 24	Относителен дял на работната сила и на населението.....	74
фигура 25.	Средногодишен брой на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по пол	75
фигура 26	Динамика на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по пол.....	76
фигура 27	Дял на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по пол и възраст.....	77
фигура 28	Структура на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по възраст.....	77
таблица 8	Структура на работната сила по възраст	78
фигура 29	Динамика на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по възраст	79
фигура 30	Динамика на работната сила 15 ÷ 64 навършени години по възраст, 2005 г. = 100	80
фигура 31	Население, работна сила, заети лица на 15 ÷ 64 години и дял на заетите лица 15 ÷ 64 години в съвкупността на работната сила на същата възраст.	81
фигура 32	Динамика на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години	82
фигура 33	Структура на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години по пол	82
фигура 34	Дял на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години по пол	83
фигура 35	Динамика на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години по пол.....	83
таблица 9	Структура на заетите лица по възраст	84
фигура 36	Структура на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст.....	85

фигура 37	Динамика на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст, 2005 г. = 100	86
таблица 10	Структура на заетите лица по възраст и пол	86
фигура 38	Наети лица 15 ÷ 64 навършени години.....	88
фигура 39	Динамика на наети лица 15 ÷ 64 навършени години	89
фигура 40	Структура на наети лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст.....	91
фигура 41	Динамика на наети лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст.	92
фигура 42	Структура на наетите лица 15 ÷ 64 навършени години в частния сектор по възраст	93
фигура 43	Динамика на наетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст в частния сектор, предходен период (100)	95
Фигура 44	Динамика на наетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст в частния сектор, 2005 г. = 100.....	96
Фигура 45	Динамика на наетите лица 15 ÷ 64 навършени години по възраст - общо и в частния сектор, 2005 г. = 100	97
фигура 46	Професионално-квалификационна структура на заетите лица 15 ÷ 64 навършени години .	98
таблица 11	Коефициент на икономическа активност	100
фигура 47	Коефициент на икономическа активност по пол и възраст	103
таблица 12	Равнище на заетост	104
фигура 48	Коефициент на заетост по пол и възраст.....	106
Фигура 49	Ръст на заплатите и потребителски цени в периода 2005-2009 г.....	107
таблица 13	Размер и разпределение на осигурителните вноски	108
Фигура 50	Разпределение на осигурителните вноски	109
таблица 14	Средномесечна работна заплата по икономически дейности 2005-2008 г. в лева	110
таблица 15	Средна работна заплата	111
таблица 16	Средномесечна работна заплата по икономически дейности, 2008-2009 г. в лева	112
таблица 17	Средномесечна работна заплата по икономически дейности 2005-2008 г., в лева	114
таблица 18	Структура на разходите за труд на работодателите за наетите лица	115
таблица 19	Структура на разходите за труд на работодателите за наетите лица. Преработваща промишленост	116
таблица 20	Структура на разходите за труд на работодателите за наетите лица в дейност „Хотели и ресторанти”	116
Фигура 51	Компенсации на наетите в БВП	117
Фигура 52	Изменение на минималните осигурителни доходи, 2004-2009 г.	120
Фигура 53	Изменение на осигурените лица и средния осигурителен доход, 2005-2009 г.	120
таблица 21	Производство на хранителни продукти	122
таблица 22	Производство на основни метали.....	123
таблица 23	Производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти	123
таблица 24	Хотели и ресторантьорство.....	123
таблица 25	Дейности в областта на информационните технологии	124
таблица 26	София-град	125
таблица 27	Варна	125
таблица 28	Бургас.....	126
таблица 29	Стара Загора	126
таблица 30	Пловдив	126
таблица 31	Плевен	127
фигура 54	Динамика на наетите лица в област София (столица).....	131
таблица 32	Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област София (столица)	132
фигура 55	Динамика на наетите лица в област Пловдив	134
таблица 33	Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Пловдив	135
фигура 56	Динамика на наетите лица в област Варна	138
таблица 34	Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Варна	138
фигура 57	Динамика на наетите лица в област Бургас	141

таблица 35	Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Бургас	141
фигура 58	Динамика на наетите лица в област Стара Загора.....	143
таблица 36	Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Стара Загора	144
фигура 59	Динамика на наетите лица в област Плевен	146
таблица 37	Лица с осигурителни вноски по икономически дейности в област Плевен	147
таблица 38	Наетите лица по трудови и служебни правоотношения	149
фигура 60	Наети лица по трудови и служебни правоотношения по сектори и икономически дейности	153
фигура 61	Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на хранителни продукти	154
фигура 62	Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на храни по области	155
Фигура 63	Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на основни метали	156
фигура 64	Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на основни метали по области	157
фигура 65	Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производство на компютърна техника, електронни и оптични продукти	157
фигура 66	Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в производството на компютърна техника, електронни и оптични продукти по области	158
фигура 67	Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в хотелиерството и ресторантьорството.....	159
фигура 68	Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в Хотелиерство и ресторантьорство по области	160
Фигура 69	Динамика на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в дейности в областта на информационните технологии	161
фигура 70	Дял на наетите лица по трудови и служебни правоотношения в дейности в областта на информационните технологии по области	162
таблица 39	Чуждестранни граждани в страните-членки на ЕС27, 2008г.....	163
фигура 71	Население на ЕС при различните разширявания (в милиони души)	166
таблица 40	Чуждестранни граждани в страните-членки на ЕС27, 2008 г.....	166
фигура 72	Коефициент на възрастова зависимост	169
таблица 41	Гъвкавост на пазара на труда	184
таблица 42	Гъвкава заетост	185
фигура 73	Съотношение между минималната работна заплата и средната работна заплата, 2000-2009 г.	190
фигура 74	Равнище на бедност	191
таблица 43	Разлика в заплащането по пол	194
фигура 75	Коефициент на заетост на лицата на възраст 55-64 години, в %.....	195
фигура 76	Коефициенти на безработица	196
таблица 44	Средна възраст на излизане от пазара на труда.....	196
таблица 45	Брой осигурени лица, получаващи пенсия	201
таблица 46	Брой пенсионери с отложено пенсиониране и средна продължителност на отложения период	202
фигура 77	Коефициент на заетост на лицата на възраст 15-24 години, в %.....	204