



Република България  
ИКОНОМИЧЕСКИ  
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

# **СТАНОВИЩЕ**

**на**

**ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ**

**на тема**

**“АКТУАЛНИ ПРОБЛЕМИ И ПОЛИТИКИ  
НА ПАЗАРА НА ТРУДА”**

**(разработено по собствена инициатива)**

На основание чл. 15, ал. 3 от Закона за Икономическия и социален съвет Председателският съвет взе решение за разработването на становище по собствена инициатива на тема:

### **“АКТУАЛНИ ПРОБЛЕМИ И ПОЛИТИКИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА”**

За разработването на проекта на становището беше създадена **временна комисия** в състав: председател – Пламен Димитров и членове: Владимир Бояджиев, Васил Велев, доц. Йордан Близнаков, проф. Катя Владимирова, доц. Георги Евгениев.

На заседание от 27.03.2010 година временната комисия прие проекта на становището и го представи на Председателя на Съвета за обсъждане и приемане от Пленарната сесия.

На заседание от 29.03.2010 г. Пленарната сесия прие настоящото становище.

С настоящето становище ИСС цели да систематизира и по възможност да допълни и развие основните констатации и предложения, които е приел досега по проблемите и политиките на пазара на труда.

По този начин Икономическият и социален съвет изпълнява своята традиционно конструктивна роля в гражданския диалог и консултациите с изпълнителната и законодателната власт по икономическата и социална политика на страната.

С приетото становище ИСС отговаря също така и на изразеното в решение на Министерски съвет от 10.03.2010 г. намерение за по-тясно сътрудничество с ИСС при изготвянето на позицията на Република България за бъдещата стратегия „ЕС-2020”.

# 1. ПОЛИТИКИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

## ОСНОВНИ ИЗВОДИ И КОНСТАТАЦИИ:

1.1. На пазара на труда в България съществуват трайни и структурни проблеми.

1.2. Вследствие на неефективното реструктуриране на заетостта голяма част от работната сила на страната се насочи към сектори на икономиката, в които производителността на труда е твърде ниска.

1.3. В предвидените политики на пазара на труда акцентът пада върху количественото насърчаване на заетостта, без да се обръща нужното внимание на нейния качествен аспект.

1.4. Съществуват сериозни професионални и квалификационни несъответствия. България вече губи конкурентни предимства в професионалното образование на работната сила в сферата на новите индустрии и новите технологии. Освен на професионално равнище, несъответствия се проявяват и на квалификационно равнище, тоест по отношение на взаимната връзка между изискуеми и притежавани професионални компетенции.

1.5. Образователните, професионалните и квалификационните несъответствия и противоречия са сериозен проблем, който не бива да се идентифицира като некачествена заетост, а като дефект и проблем на регулациите – стратегически и оперативни, и на функционирането на структурите, опериращи на трудовите пазари и осъществяващи посредническата дейност между търсенето и предлагането на труд. Липсва система за прогнозиране и определяне на потребностите от кадри.

1.6. Към настоящия момент регионалните различия са драматични както по отношение на равнището на заетост и безработица, така и по отношение на равнището на трудовите възнаграждения и средните доходи на човек от населението.

1.7. Независимо от наблюдаваните ефекти и мащабните за страната инвестиции както по линията на публичните ресурси, така и по линията на предприсъединителните инструменти и структурни фондове, не е постигнат особен напредък в решаването на проблема с трайно безработните (с продължителност над 1 година), които практически са в ситуация на социално изключване. Техният размер все още е в рамките на около половината от регистрираните безработни лица. Допълнително утежняващ проблема фактор са подчертано етническите характеристики на тази социална група.

1.8. Сегашната ориентация на заетостта към високите възрастови групи води до по-слабо редуциране на бедността в домакинствата с деца и подрастващи. Това е твърде обезпокоителен факт предвид проблема за детската бедност и необходимостта от прекъсване веригата на нейното възпроизводство и разширяване.

1.9. Лицата с увреждания са една от рисковите групи на пазара на труда, която е изключително слабо търсена от работодателите, макар че регистрираните безработни с увреждания имат по-добра образователно-професионална структура в сравнение с останалите безработни.

1.10. Възможна причина за ниското търсене на безработните с увреждания е общото лошо състояние на условията на труд и ограничените възможности (или невъзможност) за тяхното приспособяване спрямо конкретни изисквания на увреждането, дори при наличие на финансова подкрепа и желание на работодателите. В последна сметка обаче поради ограничения достъп до средата и други причини съществен трудов потенциал с високо качество остава неоползотворен, дори в периоди на отчитан недостиг на

квалифицирана работна сила. Все още не се използват достатъчно възможностите на информационно комуникационните технологии за организирането на дистанционни работни места.

1.11. Политиката по заплащането на труда се доминира от конюнктурата на трудовия пазар. Връзката работна заплата – производителност на труда практически е разкъсана. В заплащането на труда не се отчитат икономическите и финансовите резултати. Съществена причина за това е niskият обхват на КТД, особено в частния сектор.

1.12. Сивата икономика заема все още висок относителен дял, в резултат на което се инкасира сериозни икономически и социални последици като деформиране на пазара, социален дъмпинг, осигурителни и фискални дефицити, повишени социални рискове за значим контингент от хора. Освен това сивата икономика деформира основните макроикономически съотношения формира нереални представи за размера на доходите.

### **ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ:**

1.1. Необходимо е от мерки за противодействие на кризата да се премине към разработване на национална програма, насочена към икономическо възстановяване и реструктуриране на националното стопанство. Изключително важно е чрез механизмите на социалния диалог да се мобилизира целият управленски и интелектуален потенциал на управляващи и опозиция, на бизнеса и синдикатите, на гражданския сектор за по-справедливо разпределение на икономическите и социални последици от кризата. Основните изисквания и направления за въздействие следва да са:

1.1.1. Фокусиране на правителствените политики и мерки към: реалния сектор, хората и техните домакинства, ключовите обществени системи – социалното осигуряване, здравеопазването и образованието, за да се предотврати тяхното дестабилизиране. Подкрепата за бизнеса и заетостта следва да стимулира реструктурирането както на предприятията, така и на националната икономика.

1.1.2. Да се постигне синергичност и кохерентност на предприеманите мерки и инструменти в трите основни направления на въздействие: **икономическа политика** – за подкрепа и реструктуриране на бизнеса, за запазване и последващо нарастване на продуктивната заетост; **социална политика** – постигане на социална защита, стимулиране на активно поведение и подкрепа на хората за адаптиране към променящата се конюнктура на трудовия пазар; **институционална политика** – промяна и адаптиране на регулациите с оглед балансиране на работодателската свобода и социалната сигурност (flexicurity) като подход, приложим и за по-справедливо разпределение на тежестите на кризата.

1.2. Необходимо е адаптиране на националната пътека за гъвкавост и сигурност на заетостта. За тази цел е нужна смяна на подхода – на мястото на едностранното, по оценка и с решение на работодателя въвеждане на системата flexicurity, да се наложи „договорената гъвкавост”, най-вече чрез механизмите на колективното договаряне.

1.2.1. Акцентът следва да се постави върху съхраняването на съществуващата заетост, чрез прилагане на различни организационни и финансови механизми като схеми за реорганизация на труда и работното време, подкрепяни с публични финансови ресурси и с ресурси от Европейския социален фонд.

1.2.2. Всеки засегнат от кризата трябва да получи социална защита: първо – на дохода; второ – на шансовете си за заетост, включително и чрез трудова мобилност; трето – на шансовете си за адаптиране към процесите на реструктуриране на трудовия пазар, включително чрез квалификация и преквалификация.

1.3. Политиката по заплащането на труда следва да отчита ефектите от двойствената роля на трудовите възнаграждения. Работодателите не бива да се придържат към политика на замразяване и/или задържане на работните заплати като безусловна антикризисна мярка. Изключително важно е работните заплати да следват динамиката на производителността на труда. За тази цел се налага:

1.3.1. Подобряване на колективното договаряне на заплатите чрез прилагане на динамични механизми на социално сътрудничество, организация на колективното договаряне и усъвършенстване съдържанието на съответните договори.

1.3.2. Въвеждане на адекватен минимален социален доход, инициатива на Европейската Антибедност Мрежа (EAPN), получаваща широка подкрепа в активно провеждана европейска кампания.

1.3.3. Съобразяване на нормативната уредба, регламентираща вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на предприятията с европейската директива, третираща важни въпроси на трудовите права и равнища на обезщетения.

1.4. В съответствие с насоките за реструктуриране на икономиката и създаване на продуктивна заетост ИСС предлага да се разработи и приеме национална програма, аналогична на програмата на ЕК за „Нови умения за нови работни места”. Необходимо е осигуряване на финансова подкрепа за обучение, което да е насочено към съхраняване на заетостта на качествените и високопроизводителните работни места в традиционните сектори на икономиката и към насърчаване на заетостта във високотехнологичните сектори, ниско въглеродната икономика и зелените работни места. Това ще подобри възможностите за растеж на икономиката, развитието на производството и дейностите с по-висока добавена стойност. Ефективното използване на енергийните и други природни ресурси е необходимо да се интегрира в икономическия растеж.

1.4.1. Да се акцентира върху осигуряването на финансова подкрепа за обучение на младежи до 29 г., за да се избегне попадането на млади хора в групата на дългосрочно безработните. Във връзка с това се формулират четири основни предложения:

1.4.1.1. разработване на механизъм за предоставяне на стажантско място за всеки младеж, който излиза от образователната система и е безработен 3 или повече месеца;

1.4.1.2. общините да предлагат обучение и/или работа на младежи до 29 г., които са безработни 3 или повече месеца;

1.4.1.3. разработване на програми и мерки за обучение на наставници, които ще имат дългосрочна роля в процеса на включване на младежите на трудовия пазар;

1.4.1.4. разработване на специализирани програми и мерки за обучение на възрастни работници, на които да се осигури режим на намалено работно време, с цел да се подготвят за наставници на младежи.

1.4.2. Повишаването на качеството и ефективността на обучението без откъсване от работа чрез:

1.4.2.1. финансова подкрепа на разпространението на обучението без откъсване от работа при заетите на непълно работно време и на срочен договор;

1.4.2.2. въвеждане на индивидуални сметки за обучение и секторни фондове за квалификация при споделено участие (финансиране) и преференциално данъчно законодателство за работодатели и работници;

1.4.2.3. прилагане на ваучерна система за обучение, при която се следва принципът „парите за обучение следват обучавания“;

1.4.2.4. разработване и утвърждаване на специализиран механизъм за персонална подкрепа и консултиране на хората при вземане на решение къде, кога и какво да учат.

1.4.2.5. разпространяване на информация съвместно с Министерство на образованието, младежта и науката и Центъра за развитие на човешките ресурси за сертифициране на знания и умения в контекста на Програмата “Учене през целия живот”.

1.5. Основен инструмент за запазване на заетостта - схемите за намалено работно време, трябва да бъдат усъвършенствани чрез съчетаването им с дейности по обучение и мерки за подкрепа на доходите.

1.5.1. Следва да се акцентира върху осигуряването на достъп на малки и средни предприятия и на работници, които са заети на непълно работно време и на срочен договор, до финансова подкрепа за работа на намалено работно време.

1.5.2. Трябва да се създаде механизъм за селекция на перспективни предприятия, които имат право да получат финансова подкрепа за работа на намалено работно време и да се минимизира рискът от необоснована защита на нежизнеспособни предприятия.

1.6. Да се разширят политиките на пазара на труда, насочени към представители на неравнопоставени групи. Необходим е диференциран подход към тези групи и специализирани за тях политики, с оглед постигане на социална кохезия и ликвидиране на предпоставките за социално изключване.

1.6.1. Осигуряване на заетост за дългосрочно безработни и лица в неравностойно положение чрез: съчетаване периода на безработица, вкл. и на частична безработица, с обучение, през времето на което лицето получава стипендия и използване на механизмите на социалното предприемачество за изграждане на социални предприятия, където се предлага заетост за хора в неравностойно положение (с намалена

работоспособност и др.), вкл. и за хора, при които се натрупват няколко характеристики на неравностойно положение.

1.6.2. Повишаване ефективността на прилаганите схеми на субсидирана заетост като се: увеличат отговорностите и правомощията на регионалните комисии за заетост при определяне на дейностите, изпълнявани по програмите за субсидирана заетост и целевите групи за включване в тях; използват възможностите за съчетаване на схемите за субсидирана заетост с мерки по изграждане на базови знания и умения.

1.6.3. Разработване и финансово осигуряване на програми за своевременно интегриране на завръщащите се трудови емигранти.

1.7. Да се създават условия за повишаване на мобилността и подобряване на реализацията на високо квалифицирани кадри чрез:

1.7.1. Насърчаване на географската и професионалната мобилност на работната сила към региони с по-ниски равнища на безработица и свободни работни места, с цел да се повишава заетостта. Във връзка с това се препоръчва предоставяните обезщетения за безработица да се съчетават със стимули за мобилност на хората.

1.7.2. Създаване на информационни банки от квалифицирани работници на секторен и регионален принцип, които ще могат гъвкаво да се използват съвместно в рамките на няколко предприятия в зависимост от динамиката на техните потребности от работна сила.

1.7.3. Повишено внимание към устройването с нова работа на безработните висококвалифицирани специалисти. За целта следва да се разработи специализирана система, която да обслужва трудовите им преходи, както и да се въведе специализирана професионална квалификация или преквалификация за високите квалификационни степени.

1.8. Повишаване на институционалния капацитет за провеждане на активни политики на пазара на труда чрез:

1.8.1. Предприемане на специализирани мерки за модернизирание и подобряване на капацитета на Агенцията по заетостта и нейните структурни звена в отговор на настъпилите промени в трудовия пазар.

1.8.2. Незабавно изграждане на Единна национална система за търсене и предлагане на работна сила, която да е свързана с интернационализирана европейска система за информиране и посреднически услуги на отворените европейски трудови пазари.

1.8.3. Изграждане на алтернативни системи за наблюдение на трудовите пазари, които да отразяват своевременно и адекватно конюнктурните и структурните промени на пазара на труда.

1.8.4. Развитие на възможности за ефективно усвояване на средствата от европейските фондове.

## **2. ДЕМОГРАФСКИ И МИГРАЦИОННИ ПРОЦЕСИ**

### **ОСНОВНИ ИЗВОДИ И КОНСТАТАЦИИ:**

2.1. От началото на 90-те години населението на България премина от забавен растеж към интензивно намаление. Налице е сериозна криза в раждаемостта, която бележи непрекъснато низходяща тенденция от началото на 70-те години. Спадът в раждаемостта, съчетан с директното въздействие на тежки за населението социално-икономически процеси, комерсиализацията и затруднения достъп до здравни услуги при влошени параметри на здравеопазването и емиграция главно на млади хора доведоха до очевидна недостатъчност в броя на по-младите генерации в сравнение с по-възрастните, до нарушаване на естествения баланс в размера и пропорциите на различните поколения. Със спада в раждаемостта началните възрастови групи намаляват по размер и не е възможно дори и частично заместване на поколенията. Всичко това доведе до необратимо стесняване на възможностите за нормално възпроизводство на населението, в това число и на работната сила.

2.1.1. Проблемът с раждаемостта има и редица особено чувствителни измерения, едно от най-обезпокоителните от които е неговата етнизация в трайно маргинализираните групи от населението, които не могат да осигурят качествено възпитание и образование на подрастващите.

2.1.2. Също така особено тревожно е, че засилената икономическа емиграция се свързва с износ на раждаемост, на образование и квалификация, които са заплащани от цялото население на страната.

2.1.3. Брачността, разводите, липсата на семейно планиране, извънбрачните раждания и т.н. допринасят за значителната устойчивост на установилите се вече негативни тенденции.

2.1.4. Демографското свиване е пряк риск за държавната цялост. Фактически са обезлюдени големи територии от държавата, изоставени са уникални природни ресурси за производство. Гъстотата на населението спадна катастрофално.

2.2. Посочените тенденции в раждаемостта и смъртността показват, че България е в критично демографско състояние и ще има отрицателен естествен прираст през следващите няколко десетилетия.

2.2.1. Тенденциите в смъртността и продължителността на живота в България също са изключително тревожни. Катастрофално е положението с детската смъртност – три-четири пъти по-висока от нивата в ЕС.

2.2.2. Високите нива на смъртността се отразяват и върху средната продължителност на живота. Продължителността на живота за мъжете и жените на България е със 7-8 години по-ниска от тази в страните от ЕС-15. Специално трябва да се подчертае високата социална смъртност сред мъжете между 50 и 60-годишна възраст. Смъртността от естествен процес все повече се превръща и в социален, обхващайки все по-млади генерации.

2.3. Намалява работната сила както в абсолютен размер, така и като дял от цялото население. При продължаваща емиграция от млади генерации ще се повиши възрастта на икономически активното население, дялът на възрастните сред заетите ще нараства и работната сила ще стане по-консервативна и по-пасивна и по-малко склонна да възприема и усвоява нови технологии.

2.3.1. Съществува опасност от забавяне на икономическия растеж, от стагнация и свиване на пазарите, породени от недостига на качествена работна сила, способна да усвоява и прилага съвременните знания и технологии.



2.3.2. Налице са сериозни дефицити в пенсионната система и в други социални системи, базирани на солидарността между поколенията.

2.3.3. Процесът на стареене на населението, без компенсиране с повишаване на раждаемостта, води до непрекъснат демографски натиск върху всички икономически и социални системи, до ускорено намаляване на национално определящото население на страната и до промени в етническия и политическия баланс в нашата държава.

2.3.4. Формира се сериозен контингент от неграмотни, който при това той е социално-групово ориентиран. Всичко това ще оказва трайно отрицателни влияния през следващите десетилетия.

2.4. Няма упълномощени държавни институции, които да анализират, разработват и провеждат съответните интегрирани политики за разрешаване на демографските проблеми. Налице е бездействие и социална безчувственост на държавата през досегашния период на преход.

2.5. Миграцията при определени условия може и трябва да бъде използвана като инструмент за развитие. Съществуват възможности да се използва интелектуалният и финансовият потенциал на мигрантите за трансфер за социално-културни трансфери и пренос на знания и технологии.

2.5.1. Липсата на възпиращи политики и регулации по отношение на миграцията изправи България пред тежки затруднения.

2.5.2. Имиграцията за осигуряване на пазара на труда с чужда работна сила е скъп и генериращ проблеми, с голям времеви лаг процес.

2.6. Населението на България е едно от най-бързо намаляващите в света. Един от основните фактори за демографската криза, в която се намира нашата страна, е емиграцията през последните десетилетия. Младежкият характер на емиграцията застрашава бъдещето на нацията и нейното възпроизводство.

2.6.1. Освен изчерпването на демографския потенциал емиграцията, състояща се предимно от млади, квалифицирани и образовани хора, причини недостиг на работна сила в част от регионите и секторите на икономиката, влоши трудовия ѝ потенциал.

2.6.2. Емиграцията продължава. Макар и по-малка по количество, тя е особено опасна, защото има младежки и структурен по отношение на икономиката характер.

2.6.3. Загубите от емиграцията в качеството ѝ на човешки ресурс са несравнимо по-големи, отколкото в качеството ѝ на работна сила.

2.6.4. Емиграцията, макар и не така масова, както през деветдесетте години на миналия век, продължава да крие висок риск и опасности в демографско и икономическо отношение. Тя придоби структурен характер, засяга силно определени сектори и професии на пазара на труда, изчерпва остатъка от демографския и трудов потенциал на малките населени места и общини.

2.7. Външната и вътрешната миграция доведоха до обезлюдяване на повечето от малките селища и общини.

2.7.1. Миграционното движение 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 напускат най-младите и образовани хора и това отблъсква потенциалните инвеститори и води до невъзможност да се използват местните ресурси.

2.7.2. Движението на население и работна сила от периферията на регионите към урбанистичните центрове претоварва техническата и социалната им инфраструктура, повишава равнището на престъпност, предизвиква социална отчужденост. В резултат влошеното качество на живот в тези центрове дава тласък за последваща външна миграция.

### **ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ:**

2.1. Предвид тежката демографска и икономическа ситуация при разработване и провеждане на демографската политика, следва да участват академичните среди и организираното гражданско общество. Необходимо е да се подготви и приеме “Държавна стратегия за развитие на населението и за неговото качествено възпроизводство” с хоризонт поне до 2050 година.

2.2. Политиката за създаване на благоприятна миграционна среда и ограничаване емиграцията на млади хора, и за пълноценната им подготовка и реализация в страната е необходимо да се основава на съвременни принципи и мерки, като:

2.2.1. преференциални кредити за студенти и млади семейства;

2.2.2. данъчни преференции за работодатели, наемащи млади специалисти веднага след дипломирането им;

2.2.3. разпознаване и регистрация на двойките във фактически брак, но неключили юридически такъв;

2.2.4. изграждане на системи от стимули за икономическо развитие и поминък в застрашените от демографски срив райони на страната;

2.2.5. въвеждане на европейските форми на семейното подоходно облагане;

2.2.6. разработване на система за мониторинг върху емиграцията и нейните причини;

2.2.7. провеждане на принципно нова политика към българите от общностите извън държавните ни граници чрез облекчени режими за репатриране в старата им родина.

2.3. Да се изгради един отговорен орган, който да координира и интегрира функциите на всички институции, ангажирани с определена дейност от миграционната политика.

2.4. Във връзка със съхраняването на идентичността на българските трудови емигранти и на българската диаспора се налага:

2.4.1. извършване на мониторинг на българската диаспора;

2.4.2. създаване на регистър на българските звена за обучение в чужбина;

2.4.3. признаване на статут на училища за онези от тях, които отговарят на условията за такива;

2.4.4. осигуряване на средства за обучение на децата на българските емигранти и на учители от и за диаспората по български език, история и култура;

- 2.4.5. организиране на курсове по интернет за изучаване на български език, история и култура на България, съобразно спецификата на различните български емигрантски общности;
- 2.4.6. разработване на мерки за даване на двойно гражданство на онези български емигранти, които имат чуждо гражданство и желаят да придобият българско, особено за второто и последващите поколения емигранти;
- 2.4.7. облекчаване на административните услуги за издаване и поддържане на личните документи на българските емигранти, част от които имат ограничен достъп по ред обективни причини.

2.5. Да се създадат регистри на високообразованите и висококвалифицираните емигранти, на емигранти научни работници и таланти, на студентите в чужбина. Да се създадат условия за използване на интелектуалния и професионалния им капацитет от родината, чрез “виртуална” и “циркулярна миграция”.

2.6. Да се осигури прозрачност, гарантираща контрола при предоставяне на “зелена карта” за емигрантите от български произход.

2.7. Да се създадат стимули за работодателите, поемащи транспортните разходи при ежедневните трудови пътувания на работната сила, с което ще се ограничи трайната миграция.

2.8. Да се разработи нова инвестиционна политика, насочена към периферните части на регионите, към малките общини и населени места, която да балансира очаквания ефект от приложението на ОП “Регионално развитие”.

### **3. ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ**

#### **ОСНОВНИ ИЗВОДИ И КОНСТАТАЦИИ:**

3.1. Социалната, икономическата и ценностната криза, съпътстваща обществената преориентация на България, повлия върху спада на качеството на образованието и намаляващата обществена и финансова подкрепа за него. Образованието не се е утвърдило като реален държавен приоритет; не е достатъчно финансово осигурено; законовите и други нормативни промени се забавят или са откъснати, несвързани една с друга; не са създадени обществените механизми за контрол на образованието.

3.2. България вече губи конкурентни предимства в професионалното образование на работната сила в сферата на новите индустрии и новите технологии. В това отношение несъответствията са двустранни. От една страна, придобитите в образователната система професионални компетенции не съответстват на изискванията на бизнеса. А от друга страна, поради бавното и трудно технологично модернизиране на икономическите дейности, бизнесът предлага работни места под професионалните възможности на работната сила.

3.3. Системата на професионалното образование и обучение (ПОО) не отговаря на съвременните изисквания и в нея са налице следните недостатъци и дефицити:

- 3.3.1. Липсва работещ механизъм за валидиране на придобитите знания и умения (компетенции). По тази причина се провежда обучения по теми, които вече са усвоени по неформален начин или в рамките на друго обучение като обучението се финансира два пъти.

- 3.3.2. Една от основните характеристики на системата на ПОО е несъответстващата на изискванията на учебния процес материално-техническа база и недостатъчното разпространение на информационните и комуникационните технологии в професионалните учебни заведения.
- 3.3.3. Програмите в професионалното образование са ориентирани към неадекватни за реалните условия на пазара на труда професионално – квалификационни структури, към вече несъществуващи професии или към професии, чието съществуване е в разрез с изискванията на икономиката на знанието.
- 3.3.4. Занемарена е системата за производствена практика, в резултат на което е загубена връзката на професионалните учебни заведения с предприятията, което прави невъзможно провеждането на практическото обучение в реални производствени условия.
- 3.3.5. Мрежата на центровете за професионално обучение у нас е недостатъчно развита и има съществени пропуски в организацията и качеството на обучението. Повечето фирми не участват в ПОО, не инвестират в човешки ресурси. Слабо е развита системата за професионално ориентирани и консултиране.
- 3.3.6. Приносът на държавните институции в актуализирането на ПОО е недостатъчен - множеството нормативни документи са изолирани един от друг, липсва визия за развитието на системата като цяло, няма дори правилник за приложение на закона за ПОО, отсъстват надеждни механизми за оценка на ефективността на различните програми.

3.4. Придобитите знания и умения от системата на висшето образование са с недостатъчно високо качество.

- 3.4.1. Не съществува адекватна система за оценка на качеството на продукта, създаван от висшите училища и поради това, че конюнктурата на образователния пазар е такава, че не оказва натиск върху висшите училища за постигане на висококачествени образователни стандарти.
- 3.4.2. Приносът на висшето образование за развитието на професионалното образование и обучение е крайно недостатъчен, като присъствието на учебни програми за обучение по линия на ПОО в учебните планове на висшите учебни заведения е символично. Същевременно висшите училища игнорират предлагането на образователни услуги за възрастни.
- 3.4.3. Висшите училища не допринасят в достатъчна степен за развитието на българската наука.

3.5. Важен проблем е отсъствието на системни проучвания и прогнози за настоящите и бъдещите потребности на пазара на труда. Липсва и единна и функционираща система за оценка на качеството на образованието в професионалните училища и гимназии.

3.6. Принципът за учене през целия живот (УЦЖ) се ползва с ниска популярност сред българските граждани. Същевременно държавата не полага достатъчно усилия да насърчава ученето през целия живот, отсъства система за оценка и признаване на самообучението. Не са създадени необходимите условия за равнопоставеност на всички форми на УЦЖ – формално и неформално образование и обучение и самостоятелно учене.

## **ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ:**

3.1. Политиките за образование и професионално обучение да се осъществяват в съответствие със стратегия „ЕС 2020” и да се определят приоритетните насоки за развитие на всички образователни равнища, като се увеличат средствата от държавния бюджет, предназначени за образование.

3.2. Националната стратегия в областта на професионалното образование и обучение да се прилага на базата на средносрочни национални планове за действие, изготвени от Министерството на образованието, младежта и науката, в които да са посочени конкретните отговорности на държавните институции и социалните партньори.

3.3. Да се усъвършенства политиката за развитие на средното образование чрез:

3.3.1. Създаването на национален фонд за инвестиции в образованието и квалификацията на младежите. Средствата в него да се ползват при обучението по лични партиди за сметка на държавния бюджет.

3.3.2. Разработване на план за намаляване на отпадащите от училище и интегриране на вече отпадналите.

3.3.3. Обновяване и осъвременяване на учебното съдържание и развитие на предприемачески умения, като се акцентира върху стартиране на самостоятелен бизнес.

3.3.4. Създаване на нормативни условия за провеждане на практическо обучение в реална работна среда в сътрудничество с работодателите.

3.4. Усъвършенстване и развитие на системата на ПОО чрез:

3.4.1. модернизиране на материалната база за ПОО включително по отношение на достъпа до ИКТ и интернет;

3.4.2. въвеждане на системата на трансфер и натрупване на кредити в системата на ПОО, осигуряване на възможност за признаване на резултатите от различни форми на успешно обучение, проведено във всяка държава-членка на ЕС. Информирание за възможностите и прилагане на Европейски паспорт (EUROPASS);

3.4.3. оптимизиране на съществуващия режим за лицензиране на центровете за продължаващо професионално обучение;

3.4.4. изграждане на мрежа от центрове за професионално ориентиране и консултиране, които да предоставят достоверна информация за възможностите за образование и обучение, за изискванията на пазара на труда;

3.4.5. създаване на надеждна система за определяне и прогнозиране на потребностите на пазара на труда от работна сила и обвързването ѝ с приема и учебното съдържание за ПОО.

3.5. За повишаване ефективността и качеството на системата за висше образование и увеличаване приноса на ВУЗ за развитие на българската наука е необходимо:

3.5.1. Държавното финансиране на висшите училища да се обвърже непосредствено с качеството на обучението и с резултатите от акредитацията им;

- 3.5.2. Да се въведе регулирана ваучерна система в държавните висши училища според принципа „парите да следват студента”;
- 3.5.3. Да се увеличи допълнително с 10-15% ежегодната държавна поръчка за прием на студенти във висшите училища през следващите няколко години, за да се намали броят на безработните младежи;
- 3.5.4. Да се разшири и засили автономността на ВУЗ при гарантиране на прозрачност и публичност на управлението им;
- 3.5.5. Държавата да запази водеща роля в процеса на осигуряване на средства за развитие на науката, вкл. и на университетската наука, като същевременно стимулира бизнеса да инвестира съизмеримо в научни изследвания и иновации.
- 3.6. Националната стратегия за учене през целия живот да се осъществява чрез конкретни планове за действие. За целта:
- 3.6.1. да се утвърди Национална квалификационна рамка в съответствие с Европейската квалификационна рамка;
- 3.6.2. да се изгради и развие национална информационна система за предлагане и търсене на начално и продължаващо професионално обучение;
- 3.6.3. да се създаде механизъм за признаване на придобитата квалификация чрез неформално обучение, за периодично атестиране на заетите лица и за оценяване на наличната квалификация.

## **4. ДОХОДИ**

### **ОСНОВНИ ИЗВОДИ И КОНСТАТАЦИИ:**

4.1. Анализът на равнището и динамиката на доходите на населението и тяхната обвързаност с постигнатите икономически резултати дава основание за следните важни констатации:

- 4.1.1. ниско равнище на доходите на населението и изоставане от ръста на БВП;
- 4.1.2. намалена покупателна способност на доходите в сравнение с началото на реформите;
- 4.1.3. формиране на неприемлива за обществото подходна диференциация и фрагментация на населението;
- 4.1.4. заетостта и доходът от труд не винаги гарантират изход от „капана на бедността” и броят на работещите бедни остава относително висок;
- 4.1.5. ниското заплащане на труда е предпоставка за проявата на социален дъмпинг. България остава привлекателна предимно за инвеститори, които се възползват от ниските разходи за труд като решаващ фактор за постигане на конкурентноспособност на европейските пазари.

4.2. Сравнително слабото влияние на икономическия растеж върху динамиката на работната заплата се дължи на слабата обвързаност на работната заплата с производителността на труда. Изоставането на растежа на средната реална работна заплата от този на производителността на труда от 2000 г. се запазва независимо от позитивното развитие в последните няколко години.

4.3. Налице е противоречие между относителната и абсолютната бедност в контекста на обединена Европа. България е една от страните в Европа, в която се наблюдава приемливо равнище на процента на бедните, съпоставено със средния стандарт на живот в страната, и съществено различие в абсолютното равнище на бедност съпоставено със средното за ЕС.

4.4. Основна слабост на КТД, особено в предприятията, е отсъствието на пряка обвързаност между нарастването на заплатите и производителността на труда, подценяването на инфлацията като фактор с негативно влияние върху покупателната способност на трудовите възнаграждения, нежеланието или неумението да се договаря система от бонуси, свързани с количеството и качеството на положения труд.

4.5. България е единствената страна, в която нетните цени (без данъци и такси) на електроенергията в евро и по паритет на покупателна способност нарастват прогресивно при по-висока консумация. В цените на електро-, топлоенергията и водата се калкулират значителни загуби предимно от некоректни абонати и от лоша поддръжка.

4.6. Обществото се поляризира - с голяма пропаст между много богати хора с висок стандарт на живот и крайно бедни хора, неграмотни и деморализиращи се, чиито шансове за просперитет са нищожни без дългогодишна, активна и последователна политика от страна на държавата за тяхното образование, квалифициране социализиране.

4.7. Съществен проблем продължава да бъде етнизирването на бедността, както и засилващата се социална поляризация, при която преобладаващата част от семействата - с глава на семейството майката, живеят на ръба на бедността.

### **ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ:**

4.1. Необходимо е провеждането на активна политика по отношение на доходите, която да доведе до постепенна конвергенция на равнищата им с другите страни-членки на ЕС в дългосрочен план и до създаване на ефективни механизми за поддържане на социалните баланси и особено за подпомагане на хората с ниски доходи.

4.2. Разработване на механизъм за нарастване на минималната работна заплата в зависимост от прага на бедност, производителността на труда и съотношението ѝ със средната работна заплата за страната.

4.3. Целесъобразно да се договорят и следват браншови минимални стандарти по заплащане на труда.

4.4. Да се възобнови ефективното тристранно договаряне на национален регулатор за минимално нарастване на реалните работни заплати в браншовете на реалния сектор, отчитащ инфлацията, икономическия растеж и производителността на труда през преходната година и очакваните промени в данъчното и осигурителното законодателство.

4.5. Нужно е разширяване на данъчните облекчения, които подкрепят реализирането на отделни национални политики (за инвестиции в безопасни и здравословни условия на труд, квалификация и преквалификация на работната сила, доброволно осигуряване и др.).

4.6. Необходимо е развитие на семейното подпомагане и активизиране личното участие в подпомагане на социално слаби и хора с увреждания.

4.7. Системата за социална защита също би следвало да се обвърже с линията на бедност. Гарантираният минимален доход да се определя като минимум 60% от линията на бедност, а коефициентите за достъп да се съобразяват с нуждите на рисковите групи.

4.8. Да се усъвършенства методиката за оценка на бедността и изключването, както и за ефективността на прилаганите политики.

4.9. Повишаване на ролята и отговорността на действащия Консултативен съвет към ДКЕВР, в т.ч. и чрез правомощия за възпиращо въздействие върху проекторешения относно монополно регулирани цени.

## **5. УСЛОВИЯ НА ТРУД**

### **ОСНОВНИ ИЗВОДИ И КОНСТАТАЦИИ:**

5.1. Условието на труд в много от българските предприятия не са се променили съществено и като цяло остават в критично състояние от гледна точка на европейските изисквания и нормативи. Това се отнася включително и за водещите предприятия от структуроопределящите отрасли на икономиката.

5.2. Въпреки хармонизацията на българското законодателство по Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) с европейското, следва да се доразвие системата за упражняване на интегриран контрол.

5.3. Особено тревожно е състоянието на условията на труд в малките и средните предприятия. В голяма част от тях – от областта на строителството, леката промишленост, услугите, машиностроенето, електрониката, електротехниката и др., може да се говори не само за необходимост от подобряване условията на труд, но и за деградация в условията на труд.

5.4. Не е осигурено нужното научно обслужване на дейността по осигуряване на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ).

5.5. Все още не са въведени действени данъчни и митнически облекчения на фирмите, инвестиращи в безопасността и здравето при работа.

5.6. Не се осъзнава потребността от спешно подобряване на квалификацията и преквалификацията на работещите като предпоставка за намаляване на трудовия травматизъм и подобряване на условията на труд.

5.7. Обучението по безопасни и здравословни условия на труд на всички образователни равнища е недостатъчно и все още подценено. Не са въведени задължителни образователни и квалификационни изисквания за персонала, работещ в областта на безопасността и здравето при работа. Не са създадени необходимите условия за квалификация и преквалификация на специалистите по безопасност и здраве при работа.

### **ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ:**

5.1. Укрепване на капацитета на Главна инспекция по труда, на социалните партньори и на всички административно-управленски структури в страната, които имат ангажименти в процесите за постигане на здравословни и безопасни условия на труд.

5.2. Разработване на единен подход и метод за оценка на професионалния риск.



5.3. Необходим е активен мониторинг и контрол, който да обхване всички елементи на съвременната система за безопасност и здраве при работа.

5.4. Наложителни са спешни действия за повишаване на капацитета за усвояване на средства по проекти и програми за постигане на безопасност и здраве на работните места.

5.5. Структурно, кадрово и финансово укрепване на Клиниката по професионални болести и всички структурни звена в страната, работещи в областта на безопасността и здравето при работа, в т.ч. и на комитетите и групите по условия на труд.

5.6. Осигуряване на прозрачност на политиката и данните за условията на труд, трудовия травматизъм, професионалните заболявания и трудовите злополуки.

5.7. Разработване на национална образователна политика по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, включваща и обучение и квалификация на членовете на комитетите и групите по условия на труд. Да се въведат задължителни образователни и квалификационни изисквания и да се разработят магистърски програми и програми за следдипломна квалификация за персонала, работещ в областта на безопасните и здравословни условия на труд.

**Проф. Лалко Дулевски**  
**ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ**