



Проект на Стратегия по заетостта на Република България 2021-2030 г.

[линк към консултацията](#)

Информация

Откриване / Приключване: 01.06.2021 г. - 21.06.2021 г. Неактивна

Номер на консултация: #6037-K

Област на политика: Архив - Социална политика и заетост

Тип консултация: ---

Вносител: Министерство на труда и социалната политика

Тип вносител: Национално

Настоящата Стратегия по заетостта 2021 – 2030 г. е четвърта поред и обхваща най-дълъг период (10 години) и най-много поставени приоритети и задачи. Отчита постигнатото в изпълнението на Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г., както и макроикономическото и демографското развитие на страната в последните осем години. Действията и приоритетите са съобразени и с прогнозите за развитието на пазара на труда за периода 2021 – 2030 г.

Изпълнението на новата Стратегия по заетостта започва в период на икономически и социални предизвикателства, причинени от COVID-19, с непознато въздействие до този момент върху обществото. Ето защо в краткосрочен план до 2024 г. на преден план в планираните действия е достигането на заетост на нива от 2019 г., в резултат от възстановяването на икономиката. Същевременно Стратегията набелязва дългосрочни действия (до 2030 г.), с които да се отговори на ангажиментите на страната в областта на заетостта, произтичащи от необходимостта от изпълнение на Плана за действие на Европейския стълб за социалните права, за насочване на усилията на всички заинтересовани страни на пазара на труда към намаляване на равнището на безработица, повишаване на икономическата активност на населението и нарастване на трудовия потенциал на работната сила в страната. Действията и задачите са планирани с оглед процесите на глобализация и застаряване на населението.

Изпълнението на целите е обвързано и ще бъде подкрепено от Националната програма за реформи и оперативните програми по Националната стратегическа

референтна рамка, Националният план за възстановяване и устойчивост. Новата стратегия по заетостта е в съответствие и с Националната програма за развитие – България 2030.

Дейностите за постигане целите на Стратегията са разделени в единадесет групи и посредством изпълнението им се очаква постигане на заложените цели, включително коефициентът за заетост (20 – 64 г.) да нарасне с 3 п. п. спрямо 2019 г. и да достигне 78% през 2030 г., а коефициентът на безработица (15 – 74 г.) да намалее с 0.4 п. п. спрямо 2019 г. и през 2030 г. да бъде 4%. Процесът на изпълнение ще се проследява чрез система от индикатори за мониторинг, по списък с показатели, приложен към Стратегията.

Визията на Стратегията по заетостта 2021 – 2030 г. се определя като: „През 2030 г. заетостта в България ще бъде на качествени и устойчиви работни места с достойно заплащане, благоприятни условия на труд и възможности за кариерно развитие. Осигуряване на възможности за включваща заетост за трудоспособното население и повишаване производителността на труда чрез публични и частни инвестиции за получаване на знания и умения и развитие на човешкия капитал в съответствие с потребностите на икономиката, която е конкурентоспособна, технологична и иновативна“.

Стратегията ще се изпълнява до 2030 г. чрез ежегодните национални планове за действие по заетостта, в които се включва и финансирането на политиките.

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерство на труда и социалната политика

Адрес: София, София 1000, ул. Триадица 2

Електронна поща: mlsp@mlsp.government.bg

Начини на предоставяне на предложения и становища

- Портала за обществени консултации (изисква се регистрация чрез имейл);
- Електронна поща на посочените адреси;
- Системата за сигурно електронно връчване <https://edelivery.egov.bg/> (изисква се квалифициран електронен подпис или ПИК на НОИ);
- Официалния адрес за кореспонденция.

Документи

Пакет основни документи:

Консултационен документ:

Справка становища:

Коментари

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Petia Goolamallee (21.06.2021 22:35)

Становище на фондация „Тръст за социална алтернатива“ - 5

Препоръки по отношение на дейността за осигуряването на равенство между половете на пазара на труда, създаване на условия за съчетаване на личния и професионалния живот

Препоръката на ТСА е за конкретни дейности, посветени на разработка на политики за многообразието на работното място, неразривно свързани с равенството между половете, но така също и представителството на уязвимите общности на пазара на труда. Дискриминативните нагласи все още имат водеща роля и са основна пречка, с която членовете на общностите се срещат като кандидати за и участници на пазара на труда. Доклад на Центъра за изследване на демокрацията от 2019 г. сочи, че „по отношение на нагласите на работното място към специфични социални групи, България е по-малко толерантна от средното за ЕС28. В ЕС28, 63% от респондентите се чувстват комфортно да работят с хора от ромски произход, докато в България отговорът е само 43%“^[7], като не повече от 1/3 от участвалите в проучването компании са запознати с понятието „многообразие на работното място“. Изострената нужда от целенасочени усилия в тази посока може да бъде посрещната с подходящ инструментариум – **обучения за многообразие и включване**, като нашият опит с такъв модел ни дава увереност, че чрез тях се постигат следните цели: повишава се нивото на чувствителност на участниците към проблемите на (често неволни) дискриминационни практики на работното място и техните ефекти върху организационната култура, участниците се мотивират да създадат положителна

промяна в собствената си работа и културата на институциите и услугите, в които работят, създава се по-толерантна и гъвкава корпоративна култура от една страна, и по-ефективен и добре работещ бизнес от друга.

Оставаме на разположение за допълнително обсъждане на предложените препоръки.

С уважение,

Сара М.Перин

Изпълнителен директор

Image not found or type unknown

алтернатива“

Фондация „Тръст за социална

[1] "Образователни постижения на ромските общности в България“, с възложител ТСА и проведено от Глобал Метрикс през 2019 г.

[2] https://osis.bg/wp-content/uploads/2018/04/B2B_SoA-report_final_bg.pdf

[3] "Образователни постижения на ромските общности в България“, с възложител ТСА и проведено от Глобал Метрикс през 2019 г.

[4] "Образователни постижения на ромските общности в България“, с възложител ТСА и проведено от Глобал Метрикс през 2019 г.

[5] "Образователни постижения на ромските общности в България“, с възложител ТСА и проведено от Глобал Метрикс през 2019г.

[6] "Образователни постижения на ромските общности в България“, с възложител ТСА и проведено от Глобал Метрикс през 2019г.

[7] [Управление на многообразието в България: възприятия, практики и очаквания - News article - Център за изследване на демокрацията \(csd.bg\)](#)

Автор: Petia Goolamallee (21.06.2021 22:33)

Становище на фондация „Тръст за социална алтернатива“ - 4

Препоръки относно дейности за повишаване на предлагането на работна сила чрез активиране на неактивните, неравнопоставените групи на пазара на труда (младежи, продължително безработни, хора с увреждания, безработни над 55 г. и др.), рано напусналите системата на образованието и др.

В това направление е необходимо набелязване на **конкретни мерки по отношение на планираното развитие на капацитета на ромските медиатори** (като пример обучения за комуникация, мотивиране и насърчаване), и пропорционално повишаване на броя им, особено в населени места с население в икономически неравностойно положение.

Що се отнася до младежката целева група, подкрепяме поставянето ѝ на фокус, тъй като според проучването на ТСА за образователните постижения, младите роми на възраст между 19 и 25 години са категорично уязвима група, в която почти всеки трети е безработен, на фона на дял на безработните младежи на възраст 15-24 в ЕС от 14%^[5]. Конкретни проблеми, идентифицирани тук, са липса на твърди и меки умения, професионални мрежи за трудова реализация и менторство, както и отсъствие на устойчива връзка с бизнеса. Въпреки че през последните години бяха положени усилия да се създаде такава са необходими усилия за създаването на **услуга, която да действа едновременно като посредник между и наставник на двете страни**. Опитът на ТСА показва, че подобна услуга трябва да е със следните функции: кариерна ориентация за членовете на общността, мотивационни срещи, обучения по меки и твърди умения (според нуждата), наставничество както на потенциалните служители, така и на бизнесите, помощ при подготовката на документи, подкрепа на работното място, мрежови събития, насочени и към работодателите, и към участниците.

По отношение на мерките за активиране на неактивните и неравнопоставени групи на пазара на труда, ТСА препоръчва също така и **програми за обучение и последващ работен ангажимент, финансово подкрепени от държавни или местни власти**. Опитът ни до момента показва, че те позволяват на членовете на уязвимите групи и компаниите да постигнат по-добра връзка: чрез разпределяне на целево финансиране на частни работодатели, участниците от групите получават възможност за допълнителна квалификация, професионално развитие и в оптималния вариант – постигане на трайна заетост и икономическа независимост.

Интеграцията на пазара на труда налага необходимостта и от подходящи мерки, касаещи лицата с нагласи към самостоятелна стопанска дейност. Към момента това направление се нуждае от допълнително внимание, тъй като в политиките за икономическа подкрепа за 2020 и 2021 г. има недостиг на такива, които да ги обхващат. Според според националното представително проучване на ТСА от 2019 г., членовете на ромската общност, които се интересуват от развитие на собствен бизнес, варират между 9% за хората, живеещи в кварталите с компактно ромско население, и 18% за тези, които живеят в квартали със смесено население, като броят на самостоятелно заетите членове на ромска общност е нараснал от 2,6% през 2011 г. на 8,3% през 2019 г.^[6]. Настоящите или бъдещи предприемачи от уязвими

общности се нуждаят от подкрепа в две посоки: **достъп до микрофинансиране и достъп до подходящи обучения, фокусирани върху придобиването на знания и умения за предприемачество и създаване на предприемаческа култура**

Автор: Petia Goolamallee (21.06.2021 22:30)

Становище на фондация „Тръст за социална алтернатива“ - 3

Препоръки по отношение на дейностите за повишаване качеството на работната сила, според изискванията на работните места на база прогнозите за търсенето на работна сила с определени умения, дигитализацията и новите технологии

По отношение на изброените в Стратегията дейности, приветстваме идеята за масово безплатно обучение за придобиване на дигитална компетентност, но бихме наблегнали на необходимостта от повече конкретика относно програмите за подобряване на знания и умения, необходими и съотносими към промените на пазара на труда. В този смисъл, нашата препоръка е за разширен достъп на членове на непривилегировани групи до такива **образователни курсове**, тъй като според националното представително проучване на ТСА от 2019 г.[\[3\]](#), ромите, които са участвали в такива, имат по-големи шансове да бъдат наети и по-често се назначават на длъжности, изискващи по-добра квалификация. Прекият опит на ТСА е в организацията на курсове, осигуряващи достъп до английски език за младежи в неравностойно положение, което в нашата практика е доказало ползата си за редица цели като мотивиране за продължаване на образованието и изграждане на конкурентноспособност.

Професионалното обучение също е критично важно за членовете на непривилегированите общности, тъй като според същото изследване на ТСА, роми, завършили професионално училище, по-често биват наети като квалифицирани работници, докато ромските младежи, които идват от общообразователни гимназии по-често намират заетост като неквалифицирани или нискоквалифицирани работници. В допълнение, участието в професионални курсове намалява риска от безработица наполовина, както и риска от дългосрочна безработица[\[4\]](#). Опитът ни в тази посока сочи, че професионалните обучения качествено свързват икономически неблагоприятните общности с работодателите, увеличават икономическата независимост и преодоляване на социалното изключване. За още по-висока ефективност на мярката, курсът за придобиване на професионална квалификация може да бъде допълнен с участие в програми за стаж в партньорски фирми, където участниците да практикуват своите умения, и по-късно да им бъде предложена работа на пълен работен ден. По отношение на оценката на тези дейности, в модела за мониторинг и контрол на качеството на професионалното обучение, е препоръчително да бъдат включени и самите работодатели (бизнеси или/публични институции).

Частните компании – партньори на ТСА посочват необходимостта от **обучения по меки умения**. Недостатъчното развитие на меките умения или тяхното пълно

отъствие е свързано с повишаване на риска от безработица. Мениджмънтът на водещи организации валидира важността на меките умения, като ги смята за дори по-важни от техническите, още повече в изключително динамичната дигитална ера. Обучения за меки умения са необходими, за да се развият себепознание и самочувствие, да се идентифицират индивидуалните силни и слаби страни както в работната среда, така и извън нея, да се засили включването на членовете на уязвимите общности на пазара на труда, и за постигне на лично развитие.

Не на последно място, извън техническото повишаване на квалификацията на преподавателите от всички образователни етапи, ТСА смята за изключително важно в подготовката на тези преподаватели да се включват и **обучения за многообразие и включване**. Конкретният ни добър опит в тази посока е с модел за професионална квалификация и подкрепа на образователните специалисти, който предлага цялостна отправна точка в темата за работа с многообразието. Целта на подобно обучение е да укрепи разбирането на понятия като култура, социални/културни различия, да създаде механизми за справяне с многообразието, концепции за социална справедливост, като в същото време помогне на участниците да деконструират стереотипи и предразсъдъци, да развият межкултурна чувствителност и да осъзнаят отговорността, която носят за осъществяването на реална промяна в учебната среда и в общественото пространство.

Автор: Petia Goolamallee (21.06.2021 22:29)

Становище на фондация „Тръст за социална алтернатива“ - 2

Тревожна тенденция, която се изостри под влиянието на Covid-19 се наблюдава при по-младите и образовани роми, все повече от които напускат България, за да работят другаде в ЕС. В подкрепа на визията на Стратегията по заетостта на Република България 2021-2030 *„през 2030 г. заетостта в България ще бъде на качествени и устойчиви работни места с достойно заплащане, благоприятни условия на труд и възможности за кариера, осигуряващи възможности за приобщаваща заетост“*, сме убедени, че е необходимо целенасочено внимание и конкретни усилия по отношение на заетостта в общностите в икономически неравностойно положение. На мерките, очертани в Стратегията по отношение на тези групи, е нужна конкретика, както и механизми, които да доведат до тяхното устойчиво интегриране на пазара на труда. Необходимо е също така тясно сътрудничество с бизнеса и неправителствените организации по отношение на формулировката на дейностите, последващото им изпълнение и мониторинг.

Водени от мисията на фондация „Тръст за социална алтернатива“ (ТСА), която оказва финансова подкрепа, за да се намали бедността и за да се преодолеят пропуските в образованието и пазарната активност на хората от икономически уязвимите групи, представяме конкретни предложения в различните направления, в които са планирани дейностите за постигане на целите и изпълнение на приоритетите на Стратегията.

Автор: Petia Goolamallee (21.06.2021 22:27)

Становище на фондация „Тръст за социална алтернатива“

Тръст за социална алтернатива е неправителствена организация, чиято мисия е да насърчи и подкрепи разгръщането на потенциала на всички хора в България, с фокус върху ромите, за преодоляване на социалните и икономически неравенства и прекъсване цикъла на бедност.

Макар и през последните години да има напредък в образователните постижения и трудовата заетост сред ромите в страната, все още има значителни пропуски в процеса на пълноценно приобщаване. Според национално представително проучване, възложено на Глобал Метрикс от ТСА през 2019 г., което използва сравнителна методология с регионалното проучване на ромска общност от 2011 г., проведено от ПРООН, Световната банка и Европейската комисия, младите роми на възраст между 19 и 25 години са с изключително висок процент безработица, като без работа е почти всеки трети представител на групата в тази възраст, а в останалите възрастови групи безработните са около една пета (20%)[\[1\]](#). Прави впечатление, че проблемите със заетостта сред ромските общности не са отразени в политиките за приобщаване на труда. Изследване, направено от Вера Месинг и Жужа Арендаш през 2017 г. сочи, че Унгария и България са сред европейските страни с най-нисък дял от БВП[\[2\]](#), посветен на политики на пазара на труда, със заключението, че не се акцентира достатъчно на политики за допълнителна квалификация, стимули за бизнеса за наемане на непривилегировани общности и стимулиране на предприемачеството.

Автор: Елисавета Новакова (06.06.2021 09:53)

Добри и лоши практики

Да споделим една европейски практика и да разкрием нейната бг алтернатива

Всеки младеж завършил през настоящата година има възможност до септември да намери мястото си и да се запише да следва или да подпише договор да учи занаят. Вскички останали, които не са решили какво да правят, с помощта на бюро по труда трябва да си изберат работодател, при който да правят 6-месечна!!! практика.

Примерен очакван резултат

- допълнително време за професионална ориентация
- спиране производството на отказващи да дават принос на обществото vs. паразитиращи на гърба на трети
- създаване на навици за работа итн

- всеки младеж има свой сигурен доход, тоест средства за преживяване

- ...

Страничен очакван резултат. Намиране на отговори на въпроси като

- защо младежите не са успяли да се ориентират в училищната среда

- защо младежите отказват да работят ТАКАВА работа в ТАКАВА среда и кой как се спасява в алтернативна среда

- защо младежите нямат навици за работа и отношение към труда

- кой, как и защо издържа младежите, докато те не работят.

- ...

Ако ще се учим цял живот, то ученето работа ли е и кой, на кого, какво, колко, до кога трябва да заплаща? В процеса на учене имаме право да правим грешки, но кой, кога и как поправя тези грешки във времето, в случаите когато те (грешките) засягат и трети? Учим ли се докато нищо не правим (например за да не грешим), а само наблюдаваме другите какво как правят и как се оценява този труд от наблюдаваните и от наблюдаващите? Какви бляда получават онези, които извъртват глави, за да не на.блюда.ват...

История

Начало на обществената консултация - 01.06.2021

Приключване на консултацията - 21.06.2021

Справка за получените предложения - 08.07.2021

[Справка за отразяване на предложенията и становищата](#)