

---

# COVID-19 И НАЦИОНАЛНИЯТ ПЛАН ЗА ЗАЕТОСТТА В БЪЛГАРИЯ – АНАЛИЗ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРОМЕНИ

---

**Венелин Терзиев<sup>1</sup>**

*Русенски университет „Ангел Кънчев”, Русе, България*

*Военна академия „Георги Стойков Раковски“, София,*

*България*

**E-mail:** *1terziev@skmat.com*

**Резюме:** Настоящата публикация е втора част от по-мощно изследване с което се анализират и изследват процесите на българския пазар, които протичат в създалата се извънредна ситуация вследствие на пандемичната обстановка, създадена от COVID-19. Фокусът е върху състоянието на пазара на труда преди пандемичната криза и последващите промени на действащия национален план за заетост спрямо предизвикателствата на ситуацията, породена от COVID-19. Предлагат се мерки и се обосновават действия по реструктуриране на финансовия ресурс за адаптиране на плана спрямо новото предизвикателство към пазара на труда в България.

**Ключови думи:** пазар на труда, план за действие по заетост, COVID-19, социална система, социални политики.

Тази статия се **цитира**, както следва: **Терзиев, В.** (2020). *COVID-19 и националният план за заетостта в България – анализ и възможности за промени*. Народно стопански архив, (3), с. XX-XX.

**URL:** [www2.uni-svishtov.bg/NSArhiv](http://www2.uni-svishtov.bg/NSArhiv)

**JEL:** J01, J08, J48, H12.

\* \* \*

## 1. Увод

**Н**астоящата кризисна ситуация вследствие разпространението на вирусна инфекция, причинена от COVID-19, поставя отново на изпитание реализираните социални политики по отношение на безработицата и заетостта. Цели сектори на икономиката

са в принудителен застои и други са ограничени до такава степен, че функционирането им е минимално. Това предполага активни процеси на натиск върху действащата социална система. Доколко тя е в състояние да понесе тези критични процеси и в какъв обем те ще се случат, предстои да разберем, но за всички е ясно, че негативното влияние вече е факт и то ще се засилва. Независимо от това, че българската икономика в последните години бележи ръст, то напредъкът е доста крехък и незначителен, за да може да компенсира случващото се.

Основата на европейската активна социална политика на пазара на труда е свързана с проектното начало. Това е процес, който изисква подготовката на проекти от местните общности, които да бъдат представени за финансиране по определените оперативни програми. Този подход дава възможност да се реализират и финансират проекти, които са доказано необходими за местните общности и ще послужат за подобряване на социалната среда.

Обект на изследването е пазарът на труда в България в период на кризисна ситуация, предизвикана от пандемични обстоятелства, които са засегнали почти целия свят.

В тази връзка предмет на изследването е анализът на някои от показателите на пазара на труда в период на създалата се ситуация.

Целта на разработката е създаване на механизъм и система от препоръки, които да подпомогнат промяната на действащия План за действие на заетостта в България през 2020 година.

Заложената цел предполага в своето декомпозиране да се обособят и подложат на решаване конкретно следните задачи:

- Оценка и последващ анализ на състоянието на заетостта и безработицата през 2019 г. в България.
- Рамкиране на очакванията за развитие на пазара на труда през 2020 г. преди настъпване на кризата.
- Предприемане на съответните алтернативни действия;

В първата част на статията се прави кратък анализ на политиките на пазара на труда в България в периоди на кризисни ситуации и очакваните последици.

## **2. Състояние на заетостта и безработицата през 2019 г. в България**

Икономическият растеж и положителните тенденции на пазара на труда продължават до края на 2019 г. През деветмесечието на 2019 г. заетите се увеличават, а безработните и икономически неактивните

лица намаляват на годишна база. Икономически активното население на възраст 15–64 г. се увеличава въпреки неблагоприятните демографски процеси. Броят му е 3 282.4 хил., с 1% повече в сравнение с деветмесечието на 2018 г. В резултат на ръста на работната сила коефициентът на икономическа активност за населението на възраст 15–64 г. през деветмесечието на 2019 г. се увеличава на годишна база с 1.7 процентни пункта, достигайки 73.3%.

През деветмесечието на 2019 г. заетите лица на възраст 15–64 г. се увеличават до 3140.5 хил. с по-висок темп на нарастване (с 2.2%) в сравнение с деветмесечието на 2018 г. Заетостта се повишава във всички възрастови групи, като по-голямо увеличение се наблюдава при 45–54 и 55–64-годишните.

Нараства и коефициентът на заетост за населението на възраст 15–64 г. През деветмесечието на 2019 г. заетите са 70.1% от населението на възраст 15–64 г., с 2.4 п.п. повече в сравнение със същия период на предходната година. Коефициентът на заетост за възрастовата група 20–64 г. е 75% средно за трите тримесечия на 2019 г. и доближава националната цел от 76%, която следва да бъде постигната през 2020 г. В сравнение с деветмесечието на 2018 г. стойността на показателя е по-висока с 2.6 п.п.

Заетостта се увеличава във всички 18 икономически дейности с изключение на заетите в търговията, ремонта на автомобили и мотоциклети, които намаляват с 0.2% (1.3 хил.) спрямо деветмесечието на 2018 г. По-съществен ръст на заетите през този период се отчита в икономически дейности „Хотелиерство и ресторантьорство“ – с 16.3 хил., „Преработваща промишленост“ – с 10.5 хил., „Държавно управление“ с 8.8 хил., „Професионални дейности и научни изследвания“ с 5.9 хил. и „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения“ с 5.6 хил.

Във всички райони на България се отчита ръст на заетостта с изключение на Северозападния район, в който заетите на възраст 15–64 г. намаляват с 1.6% (4.4 хил.) в сравнение с деветмесечието на 2018 г. В останалите пет района заетостта се увеличава, като най-голямо е увеличението в Югозападния, Южния централен и Северния централен район. Коефициентът на заетост за населението на възраст 15–64 г. е по-висок от средния за страната в Югозападния район (75.9%), а в Югоизточния е почти колкото средния за страната (70%). Най-нисък е коефициентът на заетост в Северозападния район (59.5%). В останалите три района стойността на показателя е с близки стойности, съответно 66.8% в Североизточния, 69.2% в Южния централен и 69.5% в Северния централен.

Безработицата намалява трайно от 2014 г. Тенденцията на намаление продължава и през деветмесечието на 2019 г. Средно за трите тримесечия на 2019 г. безработните са 144.2 хил. В сравнение със същия период на 2018 г. броят им намалява с 19.8%. Коефициентът на безработица е средно 4.3% за деветмесечието на 2019 г., като намалява с 1.1 п.п. спрямо същия период на предходната година. Равнището на безработица за България е по-ниско от средното за ЕС-28 от 2014 г. По данни на Евростат тази тенденция продължава и през деветмесечието на 2019 г., като средната стойност на показателя за България е 4.3%, а за ЕС-28 е 6.4%.

Намаление на броя на безработните се отчита при всички възрастови групи. Безработните младежи на възраст 15–24 г. продължават да намаляват в абсолютно изражение и като дял от работната сила. В сравнение с деветмесечието на 2018 г. броят им намалява с 37.2% до 13 хил., а коефициентът на младежка безработица намалява с 4.5 п.п. до 8.9%. От 2015 г. равнището на младежка безработица (15–24 г.) за България е по-ниско от средното за ЕС-28. По данни на Евростат тази тенденция продължава и през деветмесечието на 2019 г. – за България стойността на показателя средно за деветмесечието е 9.4% при 14.5% средно за ЕС-28.

Равнището на младежите, които не са в заетост, образование и обучение на възраст 15–24 г. намалява трайно от 2014 г. По последни данни на Евростат през 2018 г. за България то е 15%, намалявайки на годишна база с 0.3 п.п. при средна стойност за ЕС-28 от 10.5%. За периода на изпълнение на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014–2020 г. младежите на възраст 15–24 г., които не са заети и не участват в образование и обучение намаляват с 36.2% – от 149 хил. през 2014 г. до 95 хил. през 2018 г. по данни на Евростат.

Продължава тенденцията на намаление на продължително безработните, която се наблюдава от 2014 г. През деветмесечието на 2019 г. в сравнение със същия период на предходната година броят им намалява с 19.4% до 83.5 хил., а коефициентът на продължителна безработица намалява с 0.6 п.п. до 2.5%.

Наред с намалението на безработицата намалява и икономически неактивното население. Икономически неактивните лица на възраст 15–64 г. са 1 195.7 хил., със 7.1% по-малко спрямо деветмесечието на 2018 г. Обезкуражените лица на възраст 15–64 г. продължават да намаляват и през деветмесечието на 2019 г. са 62.1 хил. На годишна база се отчита значителен спад в броя им – с 26.9%.

Регистрираните в службите по заетостта безработни по данни на Националната агенция по заетостта продължават да намаляват през деветмесечието на 2019 г. спрямо същия период на предходната година, като средномесечният им брой достига 184 053 лица. Наблюдава се забавяне на темпа на намаление на безработните лица. Намалението на годишна база през деветмесечието на 2019 г. е 10.1%, при 14.7% през деветмесечието на 2018 г. (2020b-с).

Средномесечното равнище на безработица достига 5.6% през периода януари-септември 2019 г. В сравнение със същия период на предходната година се отчита спад с 0.6 п.п.

Съгласно Закона за насърчаване на заетостта в бюрата по труда могат да се регистрират като търсещи работа заети лица, пенсионери и учащи. През деветмесечието на 2019 г. от това право са се възползвали средномесечно 2 429 заети лица, 956 учащи и 2 057 пенсионери. Броят на лицата и в трите групи нараства спрямо деветмесечието на 2018 г., което е резултат от целенасочените действия на Агенцията по заетостта за привличане и активиране на трудови ресурси за преодоляване на недостига от кадри в някои отрасли или региони. При учащите доминират лицата без квалификация – 71.7%, което е свързано с действията по активиране на младежите, вкл. отпаднали от образователната система, а при заетите и пенсионерите преобладават специалистите, съответно 63.8% и 52.9%.

Динамиката на регистрираните безработни през деветмесечието на 2019 г. се характеризира с ръст на входящия и спад на изходящия поток от безработни в сравнение със същия период на предходната година.

### **3. Очаквания за развитие на пазара на труда през 2020 г. преди настъпване на кризата**

Силните страни на пазара на труда през 2019 г. се изразяват в стабилната икономическа среда, фискалната устойчивост, повишаването на заетостта, намаляването на безработицата, повишаване на разходите за образование и обучение, ниската инфлация, прилагането на програмите и мерките на активната политика по заетостта, цифровизацията, изградения капацитет и натрупан опит на компетентните институции и устойчивата нормативна база, подкрепата на европейските институции и фондове (Georgiev, 2019; Terziev, Georgiev, 2020).

**Слабите страни на пазара на труда през 2019 г.** намаляват интензитета си, но остават. Тук се включват недостигът на квалифицирани кадри, особено със средно образование, разминаването между търсените от работодателите кадри с определени умения и предлаганата работна сила, високият дял на безработните без квалификация и с ниско образование, големите регионални различия в заетостта и заплащането, краткосрочната заетост (със случаен, сезонен характер, често нерегламентирана), продължителната безработица сред неравнопоставените групи, въпреки постоянното ѝ намаление, големият брой неактивни лица. Недекларираният труд продължава да нарушава функционирането на пазара на труда, въпреки ограничаването му в резултат от съвместните усилия на институциите и социалните партньори. Като цяло ниското образование, квалификация и неравенствата, свързани със социално-икономическото положение, представляват основни пречки пред усъвършенстването на човешкия капитал с потенциални последици върху нивото на уменията и потенциала за растеж. Недостатъчно се използват възможностите на новите технологии и цифровата икономика за висококачествена заетост. Емиграцията се отразява негативно на предлагането на труд, а различията в равнищата на заплащане спрямо по-развитите страни – членки остават като фактор за продължаването ѝ.

**Заплахите за пазара на труда през 2020 г.** – част от тях имат дългосрочен характер като демографските тенденции, структурните несъответствия в търсенето и предлагането на труд, недостига на умения, особено дигитални. Други заплахи се загатват през 2019 г. и могат да се проявят по-съществено през 2020 г. като например влошаването на икономическата конюнктура и нарастването на рисковете за икономическия растеж, значителната задлъжнялост на нефинансовите корпорации, която би могла да попречи на средносрочните перспективи за растеж, ограничаването на износа и поръчките, увеличаването на натиска върху заплащането вследствие на недостига на работна сила и ограниченото откриване на нови работни места в определени сектори, недостиг на финансиране поради изчерпване на средствата от европейските структурни фондове в края на програмния период. Частният сектор ще бъде предпазлив по отношение откриването на нови работни места в условия на натиск за повишаване заплащането на труда. Индустиалните отношения се адаптират бавно към пазара на труда, който става все по-разнороден, глобализиран и нетрадиционен. Оценки на Българската народна банка за цикличната позиция на икономиката показват, че в началото на годината икономическата активност в страната е била над потенциалното си равнище.

Тези оценки дават сигнали, че от гледна точка на предлагането част от ресурсите в икономиката продължават да са натоварени над оптималното си ниво, което е в съответствие с наблюдаваната дългосрочна тенденция към значително понижаване на безработицата и запазване на висока норма на натоварване на производствените мощности.

#### **4. Възможности за пазара на труда през 2020 г.**

Осигуряване на необходимите средства от държавния бюджет на Република България за обучение на заети и безработни лица за придобиване на търсените от работодателите умения, включително изпреварващо обучение, търсене на решения на проблемите чрез:

- промени в план-приема в образованието;
- за безработните – изпреварващи обучения и обучения по заявки на работодателите;
- обучения за заетите;
- внос на работна сила от трети страни;
- осигуряване на по-атрактивни условия на заплащане и труд;
- оползотворяване на неизползвания потенциал от човешки ресурси чрез активиране на лицата, които не работят и не търсят работа;
- подкрепа за съчетаване на семейния с професионалния живот, гъвкава заетост, заетост при непълно работно време, запазване на трудовата активност на лицата в пенсионна възраст и др.;
- провеждане на информационни кампании сред българите, живеещи в чужбина, за възможностите за професионална реализация в България, насърчаване завръщането на висококвалифицирани кадри след обучение или работа в други страни;
- осигуряване на заетост, включително към общините, за намаляване на бедността от малките населени места и селските райони, осигуряване на по-бързи преходи от неактивност към заетост, включително с инструментите на социалното подпомагане;
- отстраняване на преградите пред активното търсене на работа, породени от бедност, влошено здраве и лоши битови условия;
- по-ефективно разпределение и използване на човешките ресурси с пренасочване към по-качествени и по-производителни работни места както чрез осигуряване на високотехнологично оборудване и нови технологии, така и чрез подобряване на уменията и мотивацията за работа, обучение на мениджърите и др. В краткосрочен план чрез подкрепа за географската и професионалната мобилност на работната сила може да се отговори на търсенето на пазара на труда,

но в дългосрочен план отговорът на намаляващия брой на работната сила е в повишаването на производителността на труда;

- анализиране на процесите и разработване на мерки, по примера на страните с вече натрупан опит в прилагането на новите технологии, в т.ч. и за секторите, в които работните места са изложени на риск поради автоматизацията и цифровизацията, както и областите и професиите, в които ще се създадат повече работни места;

- развитие на законодателството за регламентиране промените в трудовите отношения, както и осигуряване на социална сигурност за работещите при новите форми на труд – мобилна работа в информационните и комуникационните технологии, работа с ваучери, от разстояние и др.

## **5. Приоритетни направления на действие през 2020 г.**

Националният план за действие по заетостта през 2020 г. ще включва дейности за стабилизиране функционирането на пазара на труда, за да е в готовност както за ускоряващо се икономическо развитие, така и с оглед на външните и вътрешните предизвикателства на стопанското развитие. Целта е да се развива човешкият капитал, за да отговори на потребностите на икономиката и да е в състояние за бърза адаптация при настъпване на промени в търсенето на работна сила, породени както от новите технологии, така и при структурни промени. За повишаване на предлагането на работна сила ще продължи работата с трудовия потенциал – чрез активиране на неактивните лица и изпреварващо обучение на работната сила, мотивиране и професионално ориентиране. Планът ще продължи да допринася за реализиране на целите и поетите ангажименти на страната в изпълнение на Стратегията на ЕС „Европа 2020”, Европейския стълб за социалните права, мерките, включени в Националната програма за реформи 2020 г., препоръката на Съвета от 05.06.2019 г. (описана по-долу), Конвергентната програма, Програмата на правителството до 2021 г., задачите на Актуализираната стратегия по заетостта 2013–2020 г., Националният план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014–2020 г., Националната стратегия за учене през целия живот 2014–2020 г., Националната стратегия за хората с увреждания 2016–2020 г., Националната програма за развитие: България 2020 и др. Същевременно в НПДЗ 2020 г. ще има резерви за финансиране на спешни мерки при негативни явления чрез преразпределение на средства.



България предприема мерки за изпълнение на Препоръка на съвета от 9 юли 2019 година относно националната програма за реформи на България за 2019 г. и съдържаща становище на Съвета относно Конвергентната програма на България за 2019 г. (2019/C 301/02), публикувана в Официален вестник на ЕС на 5 септември 2019 г. под номер C 301/02. В Препоръката е посочено, че:

- Пазарът на труда се подобри, но все още съществуват предизвикателства. Заетостта достигна най-високото си равнище от присъединяването на България към ЕС, а безработицата е под средното равнище за ЕС. Въпреки тези положителни промени, някои групи от населението, като нискоквалифицираните работници, младите хора, ромите и хората с увреждания, продължават да се сблъскват с трудности при намирането на работа. Прилагат се специфични мерки в подкрепа на трайно безработните, които представляват 3 % от активното население през 2018 г. Комбинация от ефективни и непрекъснати информационни мерки, активни политики по заетостта и интегрирани социални услуги и услуги по заетостта би могла да подобри пригодността за заетост на групите в неравностойно положение и шансовете им за намиране на работа.

- Нарастващият недостиг на умения в България изисква значителни инвестиции. Пригодността за заетост на младите хора може да се повиши, ако бъдат подобрени качеството и ефективността на стажовете и чиракуването. Освен това участието в мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация сред възрастното население е много слабо. Въпреки предприетите мерки за насърчаване развитието на цифровите умения, в България равнището на основните цифрови умения остава сред най-ниските в ЕС (29 % от физическите лица притежават основни цифрови умения в сравнение със средно 57 % за ЕС).

- Въпреки ратифицирането на Конвенцията на Международната организация на труда относно определянето на минимална работна заплата и провеждането на няколко кръга преговори през 2018 г., работодателите и синдикалните организации все още имат различни становища относно критериите, които да се прилагат при определянето на минималната работна заплата. Има поле за по-широк консенсус относно въвеждането на обективен и прозрачен механизъм за определяне на заплатите. Междувременно, въпреки че участието на социалните партньори в замисъла и изпълнението на политиките и реформите изглежда се е увеличило, все още е необходима непрекъснатата подкрепа за засилен социален диалог.

- Образователните резултати са ниски и продължават да бъдат силно повлияни от социално-икономическия статус на родителите. Това отразява предизвикателствата, свързани с качеството и приобщаващия характер на системата на образование и обучение. България инвестира недостатъчно средства в образованието, особено в предучилищното и началното образование – две области, които са от решаващо значение за създаването на равни възможности от ранна възраст. Участието в качествено образование и грижи в ранна детска възраст е слабо, особено за ромите и децата от други групи в неравностойно положение. Процентът на преждевременно напусналите училище все още е висок, което има отрицателни последици за бъдещата пригодност за заетост и резултатите на пазара на труда. Приложимостта на професионалното образование и обучение за пазара на труда и наличието на дуално професионално образование и обучение продължават да бъдат недостатъчни. При все че някои мерки са в процес на изпълнение, има необходимост от допълнителни усилия, за да се гарантира, че наборът от умения на завършващите висше образование може да допринесе за преодоляване недостига на умения в краткосрочен и средносрочен план.

- В България все още се наблюдава високо равнище на неравенство на доходите и на риск от бедност или социално изключване. Въпреки че намалява, процентът на бедност или социално изключване през 2018 г. е 32,8 %, което все още е значително над средното равнище за ЕС. Системата за социална сигурност не обхваща всички заети лица и е недостатъчна за справяне със значителните социални проблеми. Това отразява ниското равнище на социалните разходи, неравномерната наличност на социални услуги на територията на страната и ограничените преразпределителни ефекти на системата за данъчно облагане. През 2018 г. доходите на най-богатите 20 % от населението бяха 7,7 пъти по-високи от тези на най-бедните 20 %, което все още е сред най-високите равнища в ЕС. Въпреки някои мерки, адекватността и обхватът на минималните доходи остават ограничени и все още липсва обективен механизъм за редовното им актуализиране. Предоставянето на социални услуги е възпрепятствано от ниското им качество и липсата на интегриран подход към активното приобщаване. Все още има разлики в достъпа до социални услуги, здравеопазване и дългосрочни грижи. Това подкопава способността им да осигурят всеобхватна подкрепа за най-уязвимите групи, като например ромите, децата, възрастните хора, хората с увреждания и хората, живеещи в селски райони. Част от населението изпитва затруднения при получаването на достъп до жилища на достъпни цени.

Поради това са необходими повече усилия с цел стимулиране на активното приобщаване, насърчаване на социално-икономическата интеграция на уязвимите групи, включително ромите, подобряване на достъпа до качествени услуги и предприемане на мерки за премахване на материалните лишения.

Препоръчва се, България да предприеме следните действия през 2019 и 2020 г.:

Да подобри пригодността за заетост чрез засилване на уменията, включително на цифровите умения. Да повиши качеството, приложимостта на пазара на труда и приобщаващия характер на образованието и обучението, по-специално за ромите и другите групи в неравностойно положение. Да предприеме мерки за социално приобщаване чрез подобряване на достъпа до интегрирани социални услуги и услуги по заетостта и по-ефективно подпомагане на минималните доходи. Да подобри достъпа до здравни услуги, включително чрез намаляване на преките плащания от страна на пациентите и справяне с недостига на медицински специалисти.

Ще продължат да се прилагат препоръките на Съвета относно пътищата за повишаване на уменията, рамката за качество на стажовете, европейската рамка за качествено и ефективно чиракуване и ключовите компетентности за учене през целия живот.

Във връзка с посоченото по-горе визията на Националния план за действие по заетостта през 2020 г. се определя като:

- „Подкрепа за растежа на икономиката чрез създаване на условия за осигуряване на търсената по количество и качество от работодателите работна сила, вкл. чрез активиране и повишаване пригодността за заетост на неравнопоставените групи на пазара на труда, приоритетно от най-слабо развитите райони.”

В тази връзка през 2020 г., както и през 2019 г., в активната политика на пазара на труда водещи са услугите за търсещите работа и за неактивните лица, както и обучението на работната сила.

Действията в Плана ще създадат условия за намаляване на неравновесията на пазара на труда, като се подобри съчетаването на предлагането и търсенето на труд (по количество и по качество) и се осигурят бързи и качествени преходи от безработица и неактивност към заетост чрез развитие на услугите и сътрудничеството с работодателите. Повишаването на квалификацията и уменията на безработните лица и на заетите лица им дава възможност да постигнат при равни други условия и по-висока производителност на труда. Подпомагането на безработните при търсене на работа, включването в обучение и заетост на най-уязвимите групи от безработни осигурява

социално включване за тези групи, заработени доходи и осигурителни права, постъпления от данъци и осигуровки за държавата. Поemanето на част от разходите за персонал на фирмите, особено за малките и средните предприятия, е на практика подкрепа и насърчаване, те да създават работни места. Подкрепа ще се оказва и за инвестиции в райони с висока безработица.

Осигуряването на обучения и заетост за неравнопоставените групи е шанс за излизане от капана на бедността и за реализиране на някои от задачите на социалната икономика. Провеждане на информационни кампании с цел повишаване осведомеността относно ползите от повишаването на уменията и насърчаване на участието в различни форми на обучение е начин за привличане на тези, които имат най-голяма нужда от обучение – нискоквалифицираните безработни.

В случай на влошаване на международната икономическа среда вследствие на сринове на международните пазари, регионални конфликти и движение на големи групи от хора от едни към други страни и на вътрешната среда вследствие на кризи и природни бедствия, т.е. при песимистичен вариант ще се осигурява целево субсидирана заетост по програми, като заетостта ще постига и други цели като напр. подобряване на сигурността, опазване на околната среда, възстановяване и подобряване на инфраструктурата на населените места и др. При извънредни ситуации и природни бедствия ще се осигурява временна заетост в регионите, които имат затруднения.

Основните цели и приоритети на националната политика по заетостта през 2020 г. при прогнозирания икономически ръст, заложен в Закона за държавния бюджет на Република България за 2020 г., са повишаване на ръста, стабилна вътрешна среда и ръст на вътрешното търсене и включват (2020d):

- Подкрепа за икономиката чрез осигуряване на един от основните фактори за устойчив ръст – качествена и по-производителна работна сила според потребностите на работодателите. Намаляване на неравновесията между предлагането и търсенето на работна сила и подкрепа за създаване на качествени работни места в реалната икономика за постигане на растеж, благоприятен за заетостта. Подобряване на бизнес средата и запазване на заетостта в основните сектори на икономиката, намаляване на нерегламентираната заетост и недеклариранията плащания. Повишаване качеството на работната сила в малките и средните предприятия. Намаляване на различията в заетостта между регионите.

- Увеличаване на участието на пазара на труда и намаляване на броя на неактивните лица в трудоспособна възраст чрез активиране и

обучение за придобиване на търсени от работодателите знания, умения и компетентности.

- По-успешно включване и усвояване на умения от безработните от най-неравнопоставените групи, по-бързо устройване на работа и постигане на устойчива заетост. Постигане на целите на Европейската гаранция за младежта за по-ускорено намаляване безработицата сред младежите, особено от групата на неактивните (NEET's). Намаляване броя на продължително безработните и в изпълнение на препоръката на Съвета относно тази целева група.

- Постигане на по-голяма ефикасност и качество на услугите по заетостта, прилагане на нови услуги, включително чрез системно сътрудничество с бизнеса, по-тясно взаимодействие с частните трудови посредници и предприятията за осигуряване на временна работа. Бързи преходи от заетост в заетост за търсещите работа лица с висока квалификация и възможности за кариерно развитие. Постигане на дълготраен ефект при приобщаването към пазара на труда на най-уязвимите групи чрез оказване на интегрирани услуги от териториалните поделения на Агенцията по заетостта и Агенцията за социално подпомагане. Повишаване на ефекта от програмите, проектите и мерките на активната политика на пазара на труда във връзка с препоръките от проведените нетни оценки и подобряване на финансовата ефикасност на изразходваните средства.

- Развитие на междуинституционалното взаимодействие и социалното партньорство.

- При внезапно влошаване на икономическата ситуация и по-нисък ръст на БВП от планирания, вследствие на непредвидени обстоятелства от външен характер, природни бедствия, финансови дисбаланси и др. подобни се добавя и приоритет:

- ✓ Намаляване на безработицата чрез информация за свободните работни места в цялата страна, осигуряване на обучения, насърчаване на вътрешната мобилност, включване във временна заетост на определен брой безработни в региони с влошена икономическа среда, осигуряване на обучения и посреднически услуги за бърз преход към нова заетост за освободения персонал от предприятия в затруднено положение и/или прекратили дейността си.

## **6. Адаптиране на основните действия в Националния план за действие по заетостта към COVID-19**

Националният план за действие по заетостта през 2020 г. ще включва действия в следните основни направления (2020b-d):

- Подкрепа за насърчаване на икономически растеж благоприятен за заетостта, подобряване на бизнес средата, развитие на основни сектори на икономиката с благоприятно въздействие върху заетостта: в т.ч. промишленост и околна среда; енергетика; селско стопанство; строителство; транспорт; туризъм; информационни и комуникационни технологии; здравеопазване; търговия в т.ч. подкрепа на заетостта в малките и средните предприятия.

- Подготовка за бъдещите промени в труда под въздействие на новите технологии.

- Подобряване на социалния диалог чрез включване на социалните партньори във формирането и изпълнението на политиките по заетостта.

- Развитие на регионите.

- Подобряване функционирането на пазара на труда:

- ✓ Осигуряване на работна сила с квалификация и умения съобразно търсенето на бизнеса и с оглед на бъдещите потребности;

- ✓ Осигуряване на заетост за неравнопоставените групи на пазара на труда в програми, проекти и мерки от Закона за насърчаване на заетостта и Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“; изпълнение на Гаранцията за младежта; Подобряване на услугите за активиране на безработните, консултиране и професионално ориентиране към търсени на пазара на труда професии и специалности за бързо устройване на нова работа и намаляване продължителността на безработицата; активиране на неактивни, в т.ч. обезкуражени лица; насърчаване на вътрешната мобилност;

- ✓ Ограничаване на нерегламентираната заетост и недеклариранияте плащания на работещите;

- ✓ Политика по доходите и пасивна политика на пазара на труда;

- ✓ Осигуряване на социална сигурност и социално включване;

- ✓ Свободно движение на работници в рамките на ЕС и заетост на лица от трети страни.

- Подобряване на управлението на политиките по заетостта: Националната агенция по заетостта, Главна инспекция по труда, други институции.

Изпълнението на поставените цели и дейности в Националния план за действие по заетостта ще бъде чувствително затруднено от създалата се качествено нова и различна обстановка.

Независимо от това, че част от работодателите задържат под една или друга форма своите служители и това поддържа изкуствено пазара на труда в относително равновесно положение, то ситуацията ще се промени драстично в следващия съвсем близък период.

При част от персонала от най-засегнатите сектори на икономиката, като туризъм, обществен транспорт, и др. започна процес на освобождаване от работа. Това ще промени доста бързо предвидените прогнози за увеличаване на заетостта и запазване и дори намаляване равнището на безработица.

На практика на пазара на труда ще се формират други уязвими групи, които са пряко следствие от създалата се пандемична обстановка. Това ще наложи преформулиране на целите и приоритетите на действие в Националния план, дори и промяна на финансовата му рамка.

На пазара на труда ще попаднат хора, които имат съответната квалификация и специфични компетенции – но в настоящата ситуация е невъзможно да бъдат приложими. Възможните варианти за действие са в няколко посоки: те да бъдат финансово подпомогнати чрез съответното парично обезщетение, като се очаква, че дейността, в която са били ангажирани, ще се възстанови достатъчно бързо след приключване на кризисната ситуация или да се търси действие в посока за насочването им към все още наличните свободни други места, които не отговарят на тяхната квалификация и компетенции. И двете мерки биха имали временен характер, които по-скоро да възпрепятстват попадането им в тежка социална и жизнена ситуация (Bogdanova, Parashkevova, Stoyanova, 2020a).

В обществото има достатъчно отчетливи сигнали, че особено тежки проблеми съпътстват малкия и средния бизнес и този, който не разполага със свободен финансов ресурс. Това поставя по различен начин формирането на новите критични групи от хора, които са останали или ще останат без работа в близко време. Относително разнороден състав от професии и с различни възрастови характеристики човешки ресурс, който ще изпадне в дискомфорт да участва в пазара на труда при ограничено предлагане на работни места. Наличието на икономически и социални дисбаланси в съответните райони на страната, особено в Северозападната част на страната, ще предопределя още по-тежка ситуация (Bogdanova, 2019).

Подходите следва да се диференцират в две направления – първото – в усилия за запазване на съществуващата заетост чрез подпомагане на самите предприятия. Прилагани са различни практики и технологии за осъществяване на такива дейности, които с променлив успех са реализирани в България. В България се наложи успешна практика за подпомагане на хората, на които им остава малко време до пенсиониране за изслужено време и старост – механизъм за изплащане на определено възнаграждение и осигурителните плащания върху него за период до две години. Почти същият механизъм би могъл да се предложи и реализира, като се определи конкретен период на действие. Възниква въпросът, в кои направления да бъде насочен подобен финансов ресурс и как той ще се разпредели максимално справедливо. Естествено могат да бъдат приложени различни системи от критерии за подбор, като намалени производствени обеми, намален зает персонал на база предходна численост, както и такива за секторите, които са пряко засегнати и не могат да осъществяват своята дейност. Всеки един от критериите би следвало да има определена коригираща тежест при вземане на съответното решение за подпомагане. Това е механизъм, който лесно би се реализирал и ще даде най-бързо резултат, като ще способства да не се освобождава работна сила за периода на кризисната ситуация. Въпросът е отново, дали пазарното поведение на съответното предприятие ще се възстанови достатъчно бързо и в пълен обем след приключване на необичайната криза от пандемията на COVID-19.

Все пак налице и към този момент са предприятия, които преустановиха своята дейност и освободиха почти целия се персонал – особено тези в сферата на услугите, които не могат да ги осъществяват под никаква друга форма (Bogdanova, 2019a).

Това налага и въпроса да се мисли какво се случва с този персонал, който има специфични умения и за да бъдат те реализирани, е необходимо включването им в подобни дейности. Ако това е невъзможно, би следвало да се търси изход за тази група новопоявили се безработни лица. Отново има решения поне в две посоки – едната е пасивният подход с подпомагането им в кратък времеви период с финансови средства (под различни форми – обезщетения, социални помощи и др.) или другата – преквалифицирането им в такава област, в която се очаква да им бъде осигурена заетост. Голяма част от тази група в последните години не са били активни играчи на пазара на труда и това се явява непривична тяхна роля и в началото ще има адаптационен период, т.е. осъзнаването, че се намират в качеството на безработни лица на не особено динамичен и затворен трудов пазар. Това са



предимно хора от малките и семейните предприятия, които са осигурявали чрез своята производствена дейност или такава в сферата на услугите прехраната на семействата си.

Преустановяване на дейността и на големи предприятия, чиято дейност е основно свързана с други такива в чужди държави, в момента е в период на застой. Голяма част от персонала е в платен или неплатен отпуск, като се очаква позитивно решение на кризисната ситуация и завръщането на всички на работните си места. Има и негативна възможност, която може би трябва да се очаква, че този тип производства ще се свие много и намаляването на производствената дейност ще се основава на факта, че стоковите пазари няма да се възстановят автоматично. Това ще създаде допълнително голям натиск на българския пазар и ще изправи действащата система пред сериозно предизвикателство да търси възможности за решаване на проблемите чрез инструментариум и мерки, които да търсят устойчива заетост.

## **7. Заключение**

В крайна сметка е наложително, бързо да се обмисли промяна на целите и дейностите в Националния план за заетост и осигуряване на допълнително финансиране, което да подпомогне процеса на преодоляване на кризата, както и да подпомогне функционирането на пазара на труда.

Очевидно заложените прогнозни параметри за постигане в настоящия план следва да се променят, което ще доведе до негативна тенденция на заетостта и увеличаване на безработицата. В настоящата програма са предвидени средства за осигуряване на заетост със средства от държавния бюджет на почти 13 000 безработни и обучение на 11 824 безработни. Това ще се окаже твърде недостатъчно, като се има предвид, че само в последните дни на месец март регистрираните безработни на ден са няколко хиляди и този процес ще продължи и през следващите няколко месеца.

Прогнозираният коефициент на безработица – 4.1% вероятно ще се увеличи и ще достигне далеч по-високи нива, като вероятно ще надмине критичните нива от периода на финансовата криза през 2008 г.

### Използвани източници

- Terziev, V., Georgiev, M. (2020). The place of programming in the state's social policy. // Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society, 2(1), 2020, pp. 25-30. <https://doi.org/10.32770/rbaos.vol225-30>.
- Bogdanova, M., Parashkevova, E., Stoyanova, M. (2020a). Agile project management in governmental organizations – methodological issues. // Proceedings of INTCESS 2020- 7th International Conference on Education and Social Sciences 20-22 January, 2020 - DUBAI (UAE), International Organization Center of Academic Research, Istanbul, Turkey, 2020, pp. 765-778, ISBN: 978-605-82433-8-5.  
<http://www.mlsp.government.bg/natsionalni-planove-za-deystvie-po-zae-tostta> (2020b)  
<https://www.nsi.bg/>, (2020c).  
<https://www.az.government.bg/>, (2020d)  
<https://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?idMat=132563>, (2020d)
- Bogdanova, M. (2019). Sosial policies and programmes in Europe. // Proceedings of ADVED 2019 - 5th International Conference on Advances in Education and Social Sciences, 21-23 October 2019, International Organization Center of Academic Research, Istanbul, Turkey, 2019, pp. 469-476, ISBN: 978-605-82433-7-8.

**Венелин Терзиев** е професор в Русенски университет „Ангел Кънчев“, Русе и Военна академия „Георги Стойков Раковски“, София, България. Притежава научните степени „доктор на науките“ (Икономика), „доктор на науките“ (Национална сигурност), „доктор на науките“ (Социални дейности). Научни интереси: икономика, национална сигурност, социални дейности.

**ORCID ID:** 0000-0003-1115-8877

ISSN 0323-9004

# Economic Archive

Svishtov, Year LXXIII, Issue 3 - 2020

---

**Macroeconomic Challenges and Risks Posed  
by the Global Coronavirus Crisis**

---

---

**Eclectic Views on the Consequences of COVID-19**

---

---

**The National Employment Plan in Bulgaria - Policies,  
Priorities and Necessary Changes Due to COVID-19**

---

---

**COVID-19 and the National Employment Plan  
in Bulgaria – Analysis and Opportunities for Change**

---

---

**Methodological Aspects of Management  
of Portfolios of Investment Projects for Real Assets  
of Business Organizations**

---

D. A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS  
SVISHTOV



**РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ:**

Проф. д-р Андрей Захариев – главен редактор  
Проф. д-р Георги Иванов – зам. главен редактор  
Проф. д-р Йордан Василев  
Доц. д-р Искра Пантелеева  
Доц. д-р Стоян Проданов  
Доц. д-р Пламен Йорданов  
Доц. д-р Румен Лазаров  
Доц. д-р Венцислав Василев  
Доц. д-р Анатолий Асенов  
Доц. д-р Пресияна Ненкова

**МЕЖДУНАРОДЕН СЪВЕТ:**

**Проф. д-р ик.н. Михаил А. Ескиндаров** – Ректор на Финансовия университет при Правителството на Руската федерация – федерална държавна образователна институция за професионално образование, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов“ – Свищов.

**Проф. д-р Кен О'Нийл** – Почетен професор към Департамента по маркетинг, предприемачество и стратегии на Университет Ълстер, Северна Ирландия и председател на борда на директорите на Школа за социални предприятия в Ирландия.

**Проф. д-р Ричард Торп** – Професор по развитие на управлението, Бизнес школа на Университета Лийдс, Великобритания.

**Проф. д-р ик.н. Григоре Белостечник** – Ректор на Молдовската академия за икономически изследвания, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов“ – Свищов.

**Проф. д-р ик.н. Михаил Ив. Зверяков** – Ректор на Одеския държавен икономически университет, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов“ – Свищов.

**Проф. д-р ик.н. Олена Непочатенко** – Ректор на Умански национален аграрен университет (Украйна).

**Проф. д-р ик.н. Дмитрий Лукьяненко** – Ректор на Киевски национален икономически университет „Вадим Гетман“ (Украйна).

**Проф. д-р ик.н. Андрий Крисоватий** – Ректор на Тернополски национален икономически университет, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов“ – Свищов.

**Проф. д-р ик.н. Йон Кукуй** – Супервайзор на докторски програми в областта на счетоводството и финансите в университета Валахия – гр. Търговище, Румъния, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов“ – Свищов.

**Доц. д-р Мария Кристина Стефан** – Директор катедра „Мениджмънт – Маркетинг“, Университет „Валахия“ - гр. Търговище, Румъния.

**Доц. д-р Анисоара Дуика** – Катедра „Мениджмънт“, Университет „Валахия“ – гр. Търговище, Румъния.

**Екип за техническо обслужване:**

Анка Танева – стилев редактор на български език  
Ст. преп. Венцислав Диков – координатор и ръководител на екипа за превод, стилев редактор и преводач  
Ст. преп. д-р Петър Тодоров – преводач и стилев редактор  
Ст. преп. д-р Маргарита Михайлова – преводач и стилев редактор  
Ст. преп. Румяна Денева – преводач и стилев редактор  
Ст. преп. Иванка Борисова – преводач и стилев редактор  
Деяна Веселинова – технически секретар  
Благовеста Борисова – графичен дизайн и веб публикуване

**Адрес на редакцията:**

5250 Свищов, ул. „Ем. Чакъров“ 2

Проф. д-р Андрей Захариев – главен редактор

☎ (+359) 889 882 298

Деяна Веселинова – технически секретар

☎ (+359) 631 66 309, e-mail: nsarhiv@uni-svishtov.bg

Благовеста Борисова – компютърен дизайн

☎ (+359) 882 552 516, e-mail: b.borisova@uni-svishtov.bg

© Академично издателство „Ценов“ – Свищов

© Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов

---

# **НАРОДНОСТОПАНСКИ АРХИВ**

ГОДИНА LXXIII, КНИГА 3 – 2020

---

## **СЪДЪРЖАНИЕ**

### **Димитър М. Иванов**

Макроикономически предизвикателства и рискове, породени от глобалната коронавирусна криза /3

### **Атанас Дамянов**

Еклектични възгледи за последствията от COVID-19 /31

### **Венелин Терзиев**

Национален план за заетостта в България – политики, приоритети и необходимост от промени вследствие на COVID-19 /44

### **Венелин Терзиев**

COVID-19 и националният план за заетостта в България – анализ и възможности за промени /61

### **Димитър М. Благоев, Радостин Бояджиев**

Методически аспекти на управлението на портфейл от инвестиционни проекти за реални активи в бизнес организациите /79