

**Позиция на Управителния съвет на БСК
по проблемите, необходимите политики и дългосрочни мерки
за ограничаване на недостига на работна сила**

През последните 30 г. българската икономика промени радикално своята отраслова структура, за което беше платена изключително висока социална, икономическа и демографска цена. Числеността на населението намаля с над 20%, на наетите лица - с над 30%, при нисък реален ръст на БВП от около 15-20%. Проявиха се редица негативни външни и вътрешни фактори, и последици от недалновидни политики. В своята съвкупност те предопределиха изострящия се недостиг на работна сила като един от основните проблеми на българската икономика, общество и държава в следващите десетилетия.

Неблагоприятните демографски тенденции, проявили се от 70-те г. на м. в., прераснаха в мащабна криза, възприемана често като демографска катастрофа. България отбелязва едни от най-високите нива на смъртност, ниска раждаемост, бързо застаряващо население, отрицателна нетна външна миграция и мащабно преселване на млади хора от селата и малките градове към София и големите областни градове.

Макар и с различна интензивност и въздействие, за това допринесоха влошаващото се здравеопазване, образование, професионално обучение и квалификация, дебалансираното регионално развитие, високата заетост в държавната администрация и ниската ефективност на публичните институции и разходи¹. Повече от 22 г. България прилага най-рестриктивния режим на Валутен борд в историята на публичните финанси с мащабни негативни ефекти структурата за икономиката, фиска, инвестициите, технологичното обновяване, производителността, доходите, заетостта и мащабната емиграция².

Изключително висок е дялът на икономически неактивното население и огромният контингент от маргинализирани лица с ниско образование, без квалификация и ниска мотивация за заетост.

Действащият пенсионно-осигурителен модел не насърчава легалната заетост и покриване на осигурителните разходи, налице са многобройни преференциални категории осигурени лица и режими за ранно пенсиониране, поради които България се нарежда на челните места в ЕС по краткотраен трудов живот и ниска средна възраст на пенсиониране.

Трудовото законодателство се базира на смесица от архаични принципи от 20-те г. на миналия век, свръхзавишени и усложнени режими спрямо минималните стандарти на ЕС и МОТ. По тези причини налице е ниска степен на прилагане, особено в МСП, ограничени възможности за гъвкава заетост и ефективни трудови отношения, административно утежнени режими на внос на работна сила от трети страни, правна рамка демотивираща хората с увреждания, младежите, учащите, жените, хората с ниско образование и квалификация, и други уязвими групи за ефективна социална и трудова интеграция.

Политики и дългосрочни мерки за ограничаване недостига на работна сила

Отчитайки сложността, многоаспектния характер на проблемите и факторите, генериращи недостига на работна сила като численост, знания и умения отговарящи на сегашните и предвидими бъдещи потребности на икономиката, обществото и администрацията, УС на БСК приема за целесъобразно прилагането на следните основни политики и мерки:

¹ В Стратегията за развитие на държавната администрация 2014 - 2020 г., стр. 22 и 23, се подчертава че „през 1996 г. в страната са съществували 55 администрации, към 2003 г. те вече са 140. Независимо от предприетите през последните години стъпки за тяхното намаляване, броят на администрациите на централно ниво остава висок (114)“. „Това води до дублиране и припокриване на функции, затруднява се координацията и изпълнението на секторните и хоризонталните политики, създават се предпоставки за преразход на публични ресурси. Например, контролът върху трудовата дейност е възложен на 14 органа на изпълнителната власт, а само на една разпоредба на Закона за виното и спиртните напитки – едновременно на десет органа.“ За установяване на реалните измерения на този проблем следва да бъдат изготвени хоризонтални прегледи на публичните политики, ускорено въвеждането на т. нар. Е-управление и др. Стратегията (стр. 73) посочва, че „Междинна оценка за резултатите от прилагането на Стратегията и въздействието върху гражданите, предприятията и администрацията ще бъде направена през 2017 г. с участието на неправителствени организации.“ Такава оценка и периодични отчети, като изключим един за периода 2014-2015 г. обаче липсват или поне не са публикувани.

² Виж Позиции на УС на БСК от 2016 г. и Становище на Икономическия и социален съвет от декември 2017 г.

1. Радикално реструктуриране на икономиката, ориентирано към отрасли с висока добавена стойност и качествени работни места

- максимално бързо присъединяване към ERM II и Еврозоната;
- подкрепа за ускорено и широко проникване на т. нар. споделена икономика, електронната търговия, цифровизация на икономиката, Индустрия 4.0, технологично обновяване и иновации за по-висока ефективност на инвестициите, факторната производителност и намаляване на потребността (приноса) от работна сила с ниско образование и квалификация;
- ефективни секторни и хоризонтални политики;
- радикални промени в управлението на държавните предприятия, ограничаване на т. нар. квазифискални дефицити в публичния транспорт и енергетиката, широко прилагане на публично-частното партньорство;
- изграждане на липсваща и обновяване на основната и свързваща инфраструктура, ефективни политики за териториално сближаване.

2. Точно прицелена (таргетирана) и ефективна демографска политика

- ефективни насърчителни мерки за млади семейства с висока заетост, образование и квалификация;
- широкообхватни политики за трудова и социална интеграция на млади хора от българските малцинства и диаспора и връщане от държавите, основни дестинации за трудова емиграция;
- съвместяване на родителството с трудово-професионалната реализация и засилено участие на жените на пазара на труда;
- регламентиране на процедури за легализиране на образованието и придобитите професии на имигрантите;
- разширяване обхвата на предприятия и сектори, прилагащи т. нар. корпоративна социална отговорност.

3. Радикални промени в здравеопазването

- разработване, широк обществен и експертен дебат и приемане на концепция за радикални промени в здравеопазването, вкл. организация, управление, финансиране на лечебните заведения и заплащане на медицинския персонал;
- намаляване броя и подкрепа за основни (опорни) болнични заведения и оптимално разположение за осигуряване на равен достъп до качествено здравно обслужване;
- промени в статута на малките болници в медицински заведения за долекуване, извънболнична и дългосрочна грижа;
- ускорена електронизация, вкл. е-рецепта, е-направление, е-здравно досие;
- приемане на дългосрочна национална програма за осигуряване на необходимите медицински кадри за системата за следващите 10-15 г.;
- разширяване на обхвата и налагане на ефективен контрол върху профилактичната лечебна дейност на работещите и населението, постоянен мониторинг върху здравословното състояние на работещите хронично болни за повишаване на работоспособността и продължителността на трудовия живот;
- ефективен мониторинг върху отпускането на болнични листа, административни и наказателни мерки срещу осигурителните измами;
- реформиране на медицинската експертиза на функционалността, вида и степента на уврежданията на основата на Международната класификация на функционалността, човешкото здраве, уврежданията (ICF);
- законови промени за адекватен достъп до социални услуги и мотивация на хората с увреждания за ефективна трудова интеграция.

4. Образователна система

- пълно покритие и финансиран от държавата, достъп на подрастващите в системата на предучилищното образование и възпитание;

- ефективни мерки срещу ранното отпадане от образователната система, вкл. ранно овладяване на български език, поетапни тестове и валидиране на придобитите знания и ключови компетентности;
- подобряване качеството на обучение в началното, основното и средно образование, задължително овладяване и валидиране на минимум цифрови и езикови (английски и втори чужд език) знания и умения;
- ранна ориентация и профилиране в т. нар. дуално обучение, разширяване на заетостта по трудови договори за дуално обучение по чл. 230 на КТ за учащи в средното образование с поемане на част от работната заплата и пълния размер на осигуровките от държавата;
- намаляване на минимално допустимата възраст за заетост от 16 на 15 г. в училищното образование, в съответствие с ратифицираната конвенция на МОТ и приложимото право на ЕС;
- въвеждане на т. нар. Е-образователен и квалификационен профил на българските граждани,
- подкрепа за завършване на начално, основно и средно образование и подходяща квалификация от ранно отпаднали от образователната система, вкл. жени майки чрез ограничаване достъпа до социално подпомагане и осигуряване на необходимите условия и финансиране;
- учене през целия живот, вкл. за овладяване на знания и умения, необходими за професии, длъжности и отрасли с по-висока добавена стойност;
- радикални промени във висшето образование, стартиране на дебат за приемане на стратегия за неговото развитие до 2030 г. с всички заинтересованите страни – Съвет на ректорите, академичната, стопанска и предприемаческа общност, държавни институции, неправителствен сектор и др.; - приемане на позиции на УС на БСК до края на 2019 г.
- поетапно повишаване на изискванията за акредитация от Националната агенция за оценяване и акредитация /НАОА/ на докторски и магистърски програми, а впоследствие - и на бакалавърските програми, по специалности в избраните приоритетни образователни направления.

5. Трудово законодателство и ефективен пазар на труда

През 2018 г. УС на БСК утвърди позиция за стартиране на широк обществен и експертен дебат за съществени промени в Кодекса на труда, отстояващи необходимостта от:

- облекчен режим за администриране на трудовите отношения, вкл. възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение;
- увеличаване дела на гъвкавата заетост, вкл. наети лица на срочни трудови договори, по втори трудов договор, на работа на намалено работно време, на плаващо работно време, чрез агенции за временна работа, граждански договори, електронни ваучери и приложения за едnodневна заетост и др;
- отпадане на общата забрана и ограничения за извънредния труд и цялостно прилагане на принципите на рамковата директива на ЕС;
- намаляване на недеklarираната заетост, на икономически неактивните, обезкуражени и продължително безработни лица без право на обезщетения, съсредоточени в икономически депресивни райони и общини, засягаща предимно млади работници, жени, учащи, ромската общност, търговията, услугите, строителството;
- пакет от мерки насърчаващи т. нар. "активно стареене", вкл. увеличаване броя на наети лица в пенсионна възраст за дефицитни позиции на пазара на труда;
- интегриране на регистрите и данните за сключените трудови договори, осигурените лица, издадени решения на ЛКК;
- повишаване ефективността на активните политики на пазара на труда, вкл. на политики и мерки, финансирани със средства на ЕС и държавния бюджет;
- облекчаване на вноса на работна ръка, активно съдействие от страна на браншовите и регионални сдружения, членуващи в БСК при подбора, трудовото посредничество, обучението, валидирането на квалификацията, признаване на правоспособност за упражняване на регулираните професии и наемане на работна сила от трети държави.

6. Пенсионно осигурителна система

- гаранции за дългосрочна финансова устойчивост, справедливост и привлекателност на пенсионно-осигурителната система, обвързване на размера на средната и минимална пенсия с осигурителния принос, отпадане тавана за максимален размер на пенсиите за всички лица;
- обвързване на пенсионните права с изплащането на дължимите осигурителни вноски;
- премахване на праговете за минимален осигурителен доход и финансирането от работодателя на първите три дни от временната нетрудоспособност;
- преглед на критериите, оценка на риска и тежестта, и прекатегоризация на всички лица с права за ранно пенсиониране;
- завишаване на санкциите и разширяване на контролните функции на НАП, НОИ, МЗ и ИА „Медицински одит“ върху социалните плащания и обезщетенията за временна нетрудоспособност;
- радикални промени при определяне на пенсиите за инвалидност, ограничаване на злоупотребите в експертизата на работоспособността (функционалността);
- балансирано и справедливо решение за т. нар. фаза за изплащане на втора пенсия от универсалните и професионални пенсионни фондове.

7. Ефективна и оптимална държавна администрация

- ускорено въвеждане на т.нар. Е-правителство;
- оптимизация на броя на административните структури – второстепенни разпоредители с бюджетни средства, преразглеждане на числеността и системата за атестация, израстване и заплащане;
- промени в съдебната система, регулаторната среда;
- промени в Закона за публичните финанси за по-ефикасни и ефективни публични разходи и публични институции;
- приемане на правна рамка за националното стратегическо планиране и изграждане на аналитичен и изследователски капацитет, обслужващ държавната администрация.

19 юни 2019 г.

Управителен съвет на БСК