



## **СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”**

Проект № BG051PO001-3.1.08-0010

Усъвършенстване на системите за управление в Софийския университет  
„Св. Климент Охридски” като ключ за повишаване качеството на университетските  
дейности и услуги

**Ключ към качеството**

# Механизми и процедури за предварителна оценка на нуждите на пазара на труда (Дейност 1.5.1.1)

## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>1. Източници на информация за предварителна оценка на нуждите на пазара на труда</b>	<b>4</b>
<b>2. Анализ на данните от доклада на МОТ „Глобални тенденции на заетостта през 2013 г.“</b>	<b>7</b>
<b>3. Анализ на данните от доклада на Европейската комисия „Employment and Social Developments in Europe 2012” (08/01/2013)</b>	<b>8</b>
3.1. Ефекти на кризата и реструктурирането на предприятията	8
3.2. Несъответствия между притежавани умения и квалификация и търсени от пазара на труда	9
3.3. Изграждане на нови умения	9
3.4. Мерки на ЕС за преодоляване на предизвикателствата	10
3.5. Изводи и препоръки към националните политики	11
<b>4. Основни характеристики на пазара на труда в България</b>	<b>13</b>
4.1. Общ преглед на макроикономическата и бизнес среда в България (анализ на данни от НСИ – Ключови показатели за България, <a href="http://www.nsi.bg/otrasal-publikacia.php?n=386&amp;otr=26">http://www.nsi.bg/otrasal-publikacia.php?n=386&amp;otr=26</a> )	13
4.2. Кратък преглед на пазара на труда в България (анализ на данни от НСИ – рубрика „Пазар на труда”, <a href="http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=26">http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=26</a> )	14
4.3. Кратък преглед на структурата и темповете на заетост в България за периода 2000-2010 година (анализ на данни от изследване на експерти от БТПП). Възможности за възстановяване, икономически растеж, заетост и догонващо развитие на Република България. Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, София)	15
4.4. Кратък преглед на пазара на труда в България (анализ на данни от Министерството на финансите, „Пазар на труда, конкурентоспособност и влияние на минималните осигурителни прагове”, юли 2013 г.)	15
4.5. Състояние на пазара на труда в България (анализ на данни от изследвания на БСК относно пазара на труда - 2011 и 2012 г.)	15
4.5.1. Резултати от анализа на пазара на труда – 2011 г.	15
4.5.2. Резултати от анализа на пазара на труда – 2012 г.	16
4.5.3. Резултати от анализа на пазара на труда по отношение на квалификацията и образованието на работната сила – 2011 г.	18
4.5.4. Резултати от анализа на пазара на труда по отношение на квалификацията и образованието на работната сила – 2012 г.	19
4.6. Какво се търси на пазара на труда в България и къде са разминаванията?	21
4.7. Какви са очакванията за развитието на пазара на труда в България през следващите години	24

4.8. Какви знания, умения и компетенции ще се търсят на пазара на труда през следващите години? (По: Ключови компетенции за реализация на трудовия пазар. ....	26
4.9. Знания, умения и компетенции за длъжностите и професиите по основни класове и подкласове, за които СУ подготвя специалисти (НКПД - 2008). ....	28
<b>5. Изводи.....</b>	<b>31</b>
5.1. Изводи от доклада на МОТ „Глобални тенденции на заетостта през 2013 г.”.....	31
5.2. Изводи от доклада на Европейската комисия „Employment and Social Developments in Europe 2012” (08/01/2013).....	31
5.3. Изводи от прегледа на пазара на труда в България, основан на данни от НСИ.....	32
5.4. Изводи от прегледа на структурата и темповете на заетост в България за периода 2000-2010 година, основан на данни от изследване на експерти от БТПП.....	32
5.5. Изводи от прегледа на пазара на труда в България, основан на данни от Министерството на финансите.....	32
5.6. Изводи относно състоянието на пазара на труда в България от изследванията на БСК (2011 и 2012).....	33
5.7. Изводи за търсенето на работна сила, основани на специализирани анализи и публикации в пресата.....	34
5.8. Изводи относно очакванията за развитието на пазара на труда в България през следващите години от данни на различни изследвания и публикации.....	35
5.9. Изводи от анализа на изискванията към длъжностите и професиите от основните класове и подкласове на НКДП, за които СУ подготвя специалисти.....	37
<b>6. Препоръки относно създаването на механизми и процедури за предварителна оценка на нуждите на пазара на труда .....</b>	<b>38</b>
<b>7. Библиография .....</b>	<b>42</b>

## 1. Източници на информация за предварителна оценка на нуждите на пазара на труда

Предварителната оценка на потребностите на пазара на труда от търсени кадри и специалисти, сред които са и завършващите студенти на СУ „Св. Климент Охридски”, предполага ясно идентифициране на относително постоянните **източници на информация**. Такива са:

- В световен мащаб - Международната организация по труда (МОТ) и Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИРС);

- В рамките на Европейския съюз – Евростат и наблюденията на пазара на труда и работната сила, периодични доклади на ЕК като: „Промени в заетостта и социалната сфера в Европа“ (заменил доклада „Заетостта в Европа“), „Заетост и социалните тенденции, Европа 2012“. “Нови секторни умения за нови работни места”; доклади на Cedefop (като Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010) и др. под.;

- В национален мащаб – Националният статистически институт (НСИ) и периодичните наблюдения на пазара на труда и работната сила, Националният осигурителен институт (НОИ);

- В допълнение в България се правят периодични изследвания на пазара на труда, неговото състояние и тенденции на развитие и от други организации като Министерството на труда и социалната политика (МТСП), Министерството на образованието и науката (МОН), Агенцията по заетостта (АЗ) и др.;

- Редица браншови асоциации като Българска Стопанска камара (БСК), Българска търговско-промишлена палата (БТПП), секторните браншови асоциации също публикуват данни за нуждите на пазара на труда като цяло и за отделните сектори;

- Свои изследвания правят и някои неправителствени организации като Менпаур България (като „Обзорно изследване на Менпаур за заетостта в България”, 1Q, 2011; 3Q, 2013), Европейски институт (като „Проучване на нуждите на българския пазар на труда от висококвалифицирана работна ръка”, София, 2011), Институт за пазарна икономика (ИПИ), Институт за икономическа политика (ИИП), има отделни проучвания на академични изследователи, публикации в специализирани издания и др.;

- Не на последно място са анализи, осъществявани от някои по-големи агенции за предлагане на работни места и търсене на работа като JobTiger, Jobs.bg, Zaplata.bg, Jobs Agents, JobsPartner и др.

Тези източници предоставят различна по значение и насоченост информация – от тенденциите на световно, европейско и национално равнище до конкретни потребности на отделни сектори, райони и дори области.

Предвид факта, че СУ „Св. Климент Охридски” обучава специалисти в над 20 професионални направления, предварителната оценка на потребностите на пазара на труда от такива кадри е изключително сложна. Справката с професионалните направления, по които Софийският университет обучава студенти, показва следното (табл. 1).

Таблица 1. Професионални направления, застъпени в обучението в СУ „Св. Климент Охридски”

Професионални направления
1.1. Теория и управление на образованието
1.2. Педагогика
1.3. Педагогика на обучението по...
2.1. Филология

2.2. История и археология
2.3. Философия
2.4. Религия и теология
3.1. Социология, антропология и науки за културата
3.2. Психология
3.3. Политически науки
3.4. Социални дейности
3.5. Обществени комуникации и информационни науки
3.6. Право
3.7. Администрация и управление
3.8. Икономика
3.9. Туризм
4.1. Физически науки
4.2. Химически науки
4.3. Биологически науки
4.4. Науки за земята
4.5. Математика
4.6. Информатика и компютърни науки
5.10. Химични технологии
5.11. Биотехнологии
7.1. Медицина
7.2. Фармация

Голямата част от тези специалисти, предимно от хуманитарните и социалните науки, се реализират не в една-две, а в най-различни сфери – такива като държавна администрация, образователни институции, социални и здрави заведения, политическата сфера, консултантските услуги, масмедиите, организации и фирми от частния сектор и т.н. Това е възможно на основата на широко-профилното образование, което получават в университета. Именно това образование им предоставя по-голяма гъвкавост при намирането на подходяща работа както в страната, така и в чужбина. За разлика от професионалното образование и обучение, осигуряващо конкретна професия (например автомонтър, готвач, екскурзовод и т.н.), университетското образование дава възможност за избор от цяла гама от професии. Например, дипломиран студент с юридическо образование може да работи в частния и публичния сектор, на свободна практика или в отделна организация, като юридически консултант или практикуващ адвокат и т.н. Подобна е ситуацията и с другите хуманитарни и социални специалности.

По-различна обаче е ситуацията с природните науки. Дипломираните студенти по физика, химия, биология и др. са по-ограничени в избора си на професия. Те биха имали добра реализация в една икономика, основана на знанието. В една по-традиционна икономика обаче, която се ръководи не толкова от иновации, реализацията на такива специалисти е по-трудна. Затова и една част от тях намират по-лесно работа в чужбина, а други работят в близки специалности (например доктор по физическите науки работи като системен администратор и т.н.). Тези от тях, които получават и педагогическа специалност,

могат да се реализират като преподаватели в училищата. Малка част от тях решават да поемат пътя на научната кариера. Във всички случаи обаче става дума за висококвалифицирани специалисти (експерти) в съответни области.

Тези съображения показват, че предварителната оценка на потребностите на пазара на труда от такива специалисти, които се обучават в СУ „Св. Климент Охридски”, изисква съобразяване с националните стратегии и приоритети за икономическо развитие. Ако такива приоритети липсват или пък не се реализират, оценката на нуждите на пазара на труда се измества силно.

В следващото изложение представяме накратко каква информация може да се извлече от посочените източници относно пазара на труда.

## 2. Анализ на данните от доклада на МОТ „Глобални тенденции на заетостта през 2013 г.“.

Данните от този доклад разкриват задълбочаването на *структурната безработица* в света поради продължаващата криза. Загубените работни места през 2012 г. са 4.2 млн., а общият брой на безработните в света е достигнал 197.3 млн. души. Усложнява се и проблемът с *дългосрочната безработица*. Според прогнозите, очакваният през следващите години растеж няма да е достатъчен, за да осигури бързо намаляване на безработицата.

Кризата съдейства за увеличаване на *неформалната заетост*, особено в някои нови икономики от Източна Европа и Азия.

Прогнозите на МОТ за пазара на труда в света през 2013 г. са да се достигне ниво от 202 млн. безработни, а през 2014 г. - нарастване на безработните с нови 3 млн. души. От 2007 до 2011 г. загубените работни места са се увеличили с 28.4 млн., като половината от тях са в развитите икономики. През 2012 година обаче вторичните ефекти върху развиващите се икономики са по-силни. Средната продължителност на безработицата също се е увеличила значително между 2007 и 2011 г. В момента в световен мащаб се разрушават повече работни места, отколкото се създават. Това се дължи на погрешното разпределение на ресурсите преди кризата и последвалите от това свръх-инвестиции в определени сектори.

**Младежите** са една от най-заstraшените групи на пазара на труда, като в момента почти 74 млн. от тях търсят заетост. През 2012 година безработицата сред младежите в световен мащаб е нараснала до 12.6%, а през 2017 г. от МОТ очакват тя да достигне 12.9%.

Кризата е причина за едно ново явление, а именно **трайна безработица сред младите хора „още от идването им на трудовия пазар“** – ситуация, която не е била наблюдавана досега.

Поради факта, че кризата се разпространява основно чрез международната търговия, професии, които са съсредоточени в **експортни промишлени отрасли** са особено уязвими. **Новите работни места изискват умения, които безработните не притежават. Именно тези несъответствия между квалификация и търсене** затрудняват реакциите на пазара на труда на всяко ускоряване на световната икономика, освен ако не се активизират и предприемат политики за обновяване и подобряване на уменията на работната сила в световен мащаб.

### **3. Анализ на данните от доклада на Европейската комисия „Employment and Social Developments in Europe 2012” (08/01/2013)**

#### *3.1. Ефекти на кризата и реструктурирането на предприятията*

Този доклад също отчита нови върхове на безработицата, които не са наблюдавани в продължение на почти двадесет години в страните от Европейския съюз.

Данните показват, че се засилва разделението между страните членки на север и на юг най-вече от гледна точка на механизмите на социалната система. Средното ниво на безработица през 2012 година е достигнало почти 11%, като разликата между север-юг се е увеличила до 7,5 процентни пункта.

Според Евростат 25.9 млн. граждани на Европейския съюз са били без работа в края на 2012 година, което е с 1.7 млн. повече спрямо 2011 г. Безработицата сред младежите в евросъюза е била 23.4%. Спрямо 2011 година безработицата нараства в 12 от страните членки на ЕС и намалява в седем. С най-бързи темпове безработицата нараства в Гърция (от 19.7 на 26.8%), Кипър (от 9.7 на 14.7%) и Испания (от 23.2 на 26.1%).

**Младежката заетост** е един от най-големите проблеми на ЕС. Данните на Евростат показват, че около 5.5 млн. младежи в ЕС са безработни. Това означава, че една пета от хората на възраст под 25 години, които искат да работят, не могат да намерят работа. Равнището на безработицата сред младите хора е над 20% - двойно по-високо от равнището за всички останали възрастови групи, взети заедно, и почти 3 пъти по-високо от това при групата над 25 години. Понастоящем 7,5 млн. души на възраст между 15 и 24 години нито работят, нито учат.

Според European Vacancy and Recruitment Report, броят на свободните работни места бавно се покачва, но все още не е достигнал нивата от 2009 г., като търсенето е по-ниско от пред кризисните 2007-2008 години. Динамиката на пазара на труда е забавена, като само през 2009 година търсенето е с почти 40% по-ниско спрямо първата четвърт на същия период през 2008 година.

Данните от официалните доклади сочат, че по отношение на заетостта пазарът на труда на ниво ЕС да продължава да се влошава. Най-голяма е вероятността от загуба на работни места за лица с ниско образование, принадлежност към малцинство, чуждестранен произход, сериозни здравословни проблеми и нисък професионален статус.

През 2012 г. в Европа е имало 5 милиона по-малко работни места в сравнение с 2008 г., закрити в резултат от реструктуриране. Малко над една трета (37%) от служителите в ЕС-27 съобщават, че през последните три години са преживели реструктуриране. Служителите, които са останали на работа, най-често са от групи с по-високо професионално равнище и работят в по-големи предприятия, както и в сектори, финансирани от държавата. В Зелената книга на ЕК относно реструктурирането се разкрива неговото въздействие върху служителите, които остават в предприятието. Прави се извода, „едно зле управлявано реструктуриране може да окаже значително отрицателно въздействие в дългосрочна перспектива върху човешките ресурси на предприятията, като по този начин дестабилизира този ключов ресурс за конкурентоспособността“.

Положителното е, че елементи на организацията на труда, свързани постигане на високи резултати, преобладават в по-голяма степен на реструктурираните работни места: висока степен на независимост на служителите, по-голям достъп до обучение, по-често наличие на работа в екип и служители, които имат по-голямо влияние и участие в начина на организиране на работата. Отрицателното е, че анализът потвърждава връзката между реструктурирането и по-голямото работно натоварване, както и по-ниската сигурност за работното място. Служителите от реструктурирани предприятия, особено тези от



производствената сфера, е по-вероятно да се окажат на работно място с голямо напрежение. Освен това те по-често съобщават за по-голямо излагане на психосоциални рискове на работното място, по-високи равнища на психосоматични разстройства и на отсъствия от работа.

По данни на BUSINESSEUROPE над 700 000 работни места ще бъдат загубени до края на 2012 г. и още 400 000 - през 2013 г. Очаква се безработицата в ЕС да достигне 11% през 2013 г., а в еврозоната – 11,5%. Безработицата в ЕС през октомври 2012 г. е останала без промяна спрямо май на ниво от 10,4% (БСК, 2012, с. 27).

### *3.2. Несъответствия между притежавани умения и квалификация и търсени от пазара на труда*

Едно от най-значимите заключения в доклада е **определеното като структурен проблем несъответствие на притежаваните умения и квалификация** и търсените от пазара на труда. Един на всеки трети зает в ЕС е свръх или недостатъчно квалифициран, като разминаването е особено голямо в южните страни членки на ЕС. Съответствието между образование и квалификация обаче не означава, че лицата притежават адекватни умения и компетенции за тяхната работа. Младите хора е по-вероятно да бъдат свръх-квалифицирани спрямо останалите възрастови групи, но също така те са с недостатъчна квалификация от гл. т. на допълнителни умения, за да се справят със задълженията си на работното място.

Ефективното намаляване на тези структурни различия по отношение на квалификация и умения изисква активна намеса както от страна на предлагането (образователни институции), така и от страна на търсенето (бизнеса).

На тази основа се прави извода относно необходимостта от реформи за **повишаване гъвкавостта на системите за образование и обучение**, включително подобряване на признаването на умения, придобити извън официалното образование и/или в чужбина, което да се съчетава със създаването на повече иновативни и високо-квалифицирани работни места.

### *3.3. Изграждане на нови умения*

ЕК подчертава и нарастващото значение на **интердисциплинарните и „меките“ умения** като работа в екип, езикови познания и комуникационни умения. Пример за изключително търсени специалисти с повече от една професия са финансовите директори на здравноосигурителни фондове и болници, които трябва да съчетават мениджърски умения, финансови и медицински познания.

Анализът на Cedefop относно потребностите от умения за периода 2006-2020 г.<sup>1</sup> прогнозира създаването на 20,3 милиона допълнителни работни места до 2020 г., като други 85 милиона работни места ще бъдат създадени чрез заместване. Очаква се до 2020 г. секторът на услугите да представлява 3/4 от всички работни места. Този анализ обаче е направен преди икономическата и финансова криза и поради това в него не са отразени последиците от нея на пазара на труда.

Преди началото на финансовата и икономическа криза през 2009 година около 40% от упражняващите професионална дейност лица изпълняват функции, **изискващи умения на по-високо равнище**, като ръководни функции, такива, свързани със свободните професии или с технически работни места. През следващото десетилетие се очаква да продължи нарастването на броя на работните места, изискващи умения на високо или средно равнище. Наред с това се предвижда увеличаване на броя на някои работни места, които не изискват никакво образование или изискват ниска образователна степен.

---

<sup>1</sup> Cedefop, 2008. *Skill needs in Europe. Focus on 2020*. Luxembourg

Очаква се равнището на търсените квалификации да се повишава във всички категории професии, включително и в тези, които се намират на най-ниското стъпало от квалификационния спектър. Предвижданията на Cedefop показват, че **в периода 2006-2020 г. за приблизително 91% от общия брой свободни работни места ще се изисква средно или висше образование**. По-малко от 10 милиона работни места ще бъдат предназначени за кандидати без образование или с ниска образователна степен. Прогнозираният нетен брой работни места показва **поляризация, като силно се увеличава броят на тези, които изискват високо равнище на умения**. Според данните на Евростат от 2000 г. насам ЕС има напредък в създаването на качествени работни места. В повечето държави-членки на ЕС заетостта на **висшистите** се е увеличила в по-голяма степен, отколкото средното повишаване на заетостта.

Изграждането на умения е скъпоструващ процес в дългосрочен план, независимо дали става въпрос за официално образование (начално, средно и висше образование) или за обучение в предприятието. Възстановяването на икономиката би било невъзможно, ако предприятията трябва да се борят с липса на достатъчно квалифицирана работна ръка. Затова и изграждането на тези квалификации трябва да бъде подпомагано по-активно от националните образователни политики.

### *3.4. Мерки на ЕС за преодоляване на предизвикателствата*

Всичко това налага укрепването на капацитета на ЕС да **предвижда** потребностите на пазара на труда с цел постигане на съответствие между квалификациите и тези потребности. В тази връзка Съветът на ЕС призовава за цялостна оценка на потребностите от умения в Европа до 2020 г. – „Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване на съответстващи на тях умения, като се отделя специално внимание на младежите”<sup>2</sup>.

На извънредна среща на върха на ЕС по въпросите на заетостта 7 май 2009 г. в Прага са приети **десет конкретни мерки**, които следва да бъдат въведени на национално и европейско равнище. Четири от мерките се отнасят до образованието, професионалното обучение, ученето през целия живот, стажуването, подкрепата за мобилността, по-доброто предвиждане на уменията и съответствието им с потребностите на пазара на труда.

ЕС поставя ударението върху политиката на гъвкавост и сигурност и прилагането на мерки за повишаване на уменията. Сред наскоро предложените инструменти са „Европейският център за наблюдение на пазара на труда” - стандартизиран многоезичен каталог на професиите и уменията, както и инструментът „Match and Map”, предназначен да улеснява ползвателите на системата EURES. Споменава се и ключовата роля на Европейския социален фонд (ЕСФ) и на Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР). Изтъква се необходимостта от по-ефективни инвестиции в образованието, въвеждането на активни политики за създаване на висококвалифицирани работни места в такива сектори на растеж като зелена икономика, информация и комуникационни технологии и здравеопазване.

На заседание на Съвета по образование от 12 май 2009 г. държавите-членки се ангажират да си сътрудничат по-интензивно за преодоляване на общите предизвикателства като:

- 1) осигуряване на работна ръка, която да притежава подходящи умения за бъдещите работни места;
- 2) приспособяване към потребностите на едно застаряващо общество;

---

<sup>2</sup> Комисия на европейските общности. 2008. *Нови умения за нови работни места – Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване на съответстващи на тях умения*. Брюксел

3) по-голяма световна конкуренция.

Безработицата сред младите породи редица инициативи като „Младежта в движение“ за образование и заетост за младите хора в Европа (декември 2012), социален инвестиционен пакет и др.

### 3.5. Изводи и препоръки към националните политики

Някои от основните изводи от проучването на Cedefop (2008) са следните:

- Общото търсене на умения ще продължи да расте в бъдеще;
- Прилаганите политики трябва да гарантират адаптивността на работната ръка към новите изисквания;
- Непрекъснатото обучение и ученето през целия живот трябва да допринасят за това, *уменията на хората да следват непрекъснато структурните промени* на пазара на труда;
- Броят на младежите, които ще навлязат на пазара на труда през следващото десетилетие, няма да може да отговори на всички изисквания на пазара на труда. Това ще доведе до засилване на значението на *Ученето през целия живот*;
- Колкото и важни да са образованието и обучението за по-адекватното реагиране на изискванията на пазара на труда, те няма да могат да разрешат проблема със свръх квалификацията и недостатъчната квалификация;
- Важно е добре да се оценят уменията, да се предотврати загубата на умения и да се извлече възможно най-голяма полза от тези, които притежаваме.

Към препоръките, отнасящи се до университетското образование се изтъкват:

- Необходимостта от укрепване и развие на високо равнище на партньорство между *училищата и университетите и бизнеса* посредством планирани стажове, които дават възможност на учащите, по-специално през последните години от обучението им, да влезнат в пряк контакт със света на труда, за който ги подготвя тяхното образование;
- Насърчаване на мобилността на умения в Европа;
- Засилване на новаторският подход към образованието, включително *електронното обучение и дистанционното обучение*.

**Сътрудничеството между предприятията и учебните заведения** в това число и висшите учебни заведения трябва да води до конкретни резултати по отношение на определянето на учебни програми и създаването на системи за занаяти и квалификации на национално равнище, които трябва да отразяват изискванията на работодателите във връзка с изпълнението на конкретни задачи в предприятието. Важно да се предвиждат стажове за младите работници и да се направят по-привлекателни някои сектори.

Акцент се поставя и върху дейността на регионалните власти<sup>3</sup>, които могат да играят важна роля като **мост между сферата на образованието и производствената сфера**, като насърчават споразумения за признаване от страна на университетите на дейности, извършвани в предприятията или съответно в институции от публичния или третия сектор по време на учебния процес.

Препоръчва се *целите на висшето образование да бъдат преразгледани*, а системата за измерване, мониторинг и финансиране да бъде съобразена с нуждите на пазара на труда. На ниво ЕС се признава сегашното *недостатъчно взаимодействие* между образователната и трудовата сфера, поради което се предлага да бъде насърчено редуването на образование и

---

<sup>3</sup> Становище на Комитета на регионите относно „Ролята на местните и регионалните власти за насърчаване на растежа и стимулиране на създаването на работни места“

труд чрез стажове, а също така и посредством обучителни програми в училищата и в университетите, които да се осъществяват пряко от работодателите.

На ниво търсене на специалисти и умения внимание заслужава сайта на Европейски служби по заетостта (EURES) и по-конкретно услугата „Match and Map”, която спомага за визуализиране на местоположението на предложенията. Важна е ролята на националните и местни трудови борси и необходимостта от по-тясното им интегриране с мрежата „Enterprise Europe Network” (EEN), регионите и търговските камари. Очаква се порталът EURES да се превърне в истински *европейски инструмент за устройване на работа и наемане на работна ръка*.

#### 4. Основни характеристики на пазара на труда в България

4.1. *Общ преглед на макроикономическата и бизнес среда в България (анализ на данни от НСИ – Ключови показатели за България, <http://www.nsi.bg/otrasal-publikacia.php?n=386&otr=26>)*

През 2012 г. **растежът на БВП** на България се забави до 0.8% (при реализирани 1.8% през 2011 г.). Основната причина за това е влошаването на външната среда, което доведе до малък спад в износа на стоки и услуги (-0.4%). В същото време вътрешното търсене показва признаци на възстановяване, като водещият фактор в това отношение бе нарастването на инвестициите - за миналата година те се увеличиха в реално изражение с 9.6%. За същия период потреблението нарасна с 1.8%. Следва да се има предвид, че от началото на икономическата криза в България през 2009 г. вътрешното търсене се характеризираше с негативно развитие. Поради това може да се счита, че наблюдаваните положителни изменения през изминалата година се дължат в голяма степен и на дълго задържаните разходи за потребление и инвестиции от страна на домакинствата и фирмите.

Разгледана по **икономически сектори**, българската икономика отбеляза нарастване в два от трите сектора - в селското и горското стопанство и в индустрията. В първия сектор брутната добавена стойност се увеличи с 3.5%, а във втория - с 0.8%. По-високият темп на нарастване при селското стопанство се дължи на по-доброто представяне на сектора в европейски и световен план, което позволи реализирането на благоприятни цени при износа, докато относително слабото нарастване на индустрията се дължи на общото влошаване на външната среда през втората половина на годината, както и на все още невъзстановеното вътрешно търсене.

По данни от бизнес анкетите на НСИ през 2013 г. **показателят на доверие в промишлеността** се повишава с 2.5 пункта в сравнение с май. Последната анкета отчита намаляване на нивото на запасите от готова продукция.

През април 2013 г. календарно изгладеният **индекс на промишленото производство** регистрира спад от 1.3% спрямо съответния месец на 2012 г. Намаление е отчетено в добивната промишленост - с 13.2% и в производството и разпределението на електрическа и топлинна енергия и газ - с 2.6%, докато в преработващата промишленост е регистриран ръст от 1.6%.

По предварителни данни **брутният вътрешен продукт (БВП)** през първото тримесечие на 2013 г. възлиза на 16 577 млн. лв. по текущи цени, като на човек от населението се падат 2 277 лева. При среден за тримесечието валутен курс от 1.482119 лв. за 1 щатски долар БВП възлиза на 11 185 млн. долара и съответно на 1 536 долара на човек от населението. Преизчислена в евро, стойността на БВП възлиза на 8 476 млн. евро, като на човек от населението се падат 1 164 евро. Според сезонно изгладените данни реалният ръст на БВП спрямо първото тримесечие на 2012 г. е 0.4%.

В момента българската икономика разчита в много голяма степен на сектори, основани на евтина работна ръка и природни ресурси. В дългосрочен план не може да се разчита на ръст на конкурентоспособността в тези отрасли.

Делът на отраслите, свързани с иновации в българската икономика е много нисък - около 25%, срещу 45% средно за ЕС. Новите възможности за финансиране са по ОП „Конкурентоспособност”, инициативата JEREMIE, както и стимулите, които осигурява Законът за насърчаване на инвестициите и проектът на Закон за иновациите. Целта е развитие на по-високо технологични и интензивни на знание отрасли, което ще доведе и до повишаване качеството на работните места.

4.2. *Кратък преглед на пазара на труда в България (анализ на данни от НСИ – рубрика „Пазар на труда”, <http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=26>)*

НСИ предоставя данни по ключови показатели относно пазара на труда на национално ниво, по райони за планиране и по отрасли. Те се отнасят до количеството на работната сила, коефициентите на икономическа активност и заетост, непълната заетост и безработицата, средните заплати на наетите и др. Тези показатели трябва да се имат предвид като обща рамка на анализа.

Според данните, нарастването на потреблението и инвестициите в българската икономика през 2012 г. не бе съпътствано от положителни развития на пазара на труда. **Заетостта намаля** с 31.2 хил. души (1.1%), което показва сериозни слабости във възможностите за създаване на работни места и е индикатор за продължаващ стремеж към оптимизиране на разходите от страна на фирмите. Същевременно, броят на безработните лица се увеличи с около 34 хил. души спрямо 2011 г., като коефициентът на безработица достигна 12.3%. Тъй като спадът на заетостта е по-малък от нарастването на безработицата, може да се каже, че част от увеличението на броя на безработните лица се дължи на активизиране на икономически неактивни лица, за които все още не е налично съответното търсене на труд от страна на предприемачите.

През четвъртото тримесечие на 2012 г. **общият брой на заетите лица** (на възраст 15 и повече навършени години) е 2 951.8 хил., а относителният им дял от населението на същата възраст - 47.0%. В сравнение със същото тримесечие на 2011 г. броят на заетите намалява с 22.0 хил., докато относителният им дял е с 0.3 процентни пункта по-висок. **Безработните лица** през четвъртото тримесечие на 2012 г. са 417.3 хил., а коефициентът на безработица - 12.4%. В сравнение със същото тримесечие на предходната година броят на безработните се увеличава с 8.6%, а коефициентът на безработица нараства с 1.0 процентни пункта. Тревожен коефициент на безработица е за възрастовата група 15 - 24 навършени години - 28.1%, а за възрастовата група 15 - 29 навършени години - 20.8%. **Безработните младежи** (до 29 години) представляват 1/5 от всички регистрирани безработни. През декември 2012 г. **средната работна заплата** е 812 лв., което е с 4.4% повече в сравнение с предходния месец. Спрямо декември 2011 г. ръстът е 8.0%. Според бизнес анкетите на НСИ през март 2013 г. 7.7% от промишлените предприятия посочват **недостига на работната сила** като фактор, затрудняващ дейността им.

През първото тримесечие на 2013 г. **общият брой на заетите лица** (на възраст 15 и повече навършени години) е 2 855.0 хил., а относителният им дял от населението на същата възраст - 45.6%. В сравнение със същото тримесечие на 2012 г. относителният дял на заетите лица е с 0.5 пункта по-висок. **Безработните лица** през първото тримесечие на 2013 г. са 456.4 хил., а коефициентът на безработица - 13.8%. В сравнение със същото тримесечие на предходната година броят на безработните се увеличава с 8.3%, а коефициентът на безработица нараства с 0.9 процентни пункта. През март 2013 г. **средната работна заплата** е 796 лв., което е с 3.9% повече в сравнение с предходния месец. Спрямо март 2012 г. ръстът е 3.6%. Според бизнес анкетите на НСИ през юни 2013 г. 7.5% от промишлените предприятия посочват **недостига на работна сила** като фактор, затрудняващ дейността им (<http://www.nsi.bg/KeyInd/KeyInd2013-07.pdf>).

Прегледът на данните по години показва, че от 2001 г. до началото на икономическата криза коефициентите на икономическа активност и заетост растат, докато безработицата непрекъснато спада (5.6% през 2008 г. – най-ниското ниво). Точно обратна е ситуацията след кризата. Независимо от слабия икономически растеж, пазарът на труда е в стагнация, подобно на много други страни членки на ЕС. Едва след 2010 г. заетостта показва известно повишение, но е далеч от стойностите преди кризата. В същото време според бизнес наблюденията редица отрасли изпитват недостиг на адекватна работна сила.

*4.3. Кратък преглед на структурата и темповете на заетост в България за периода 2000-2010 година (анализ на данни от изследване на експерти от БТПП. Възможности за възстановяване, икономически растеж, заетост и догонващо развитие на Република България. Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, София)*

По-съществените резултати от изследването на структурата и темповете на заетостта на българското население за периода от 2000 г. до 2010 г. са:

Установява се относителна стабилност, характеризираща се с незначително вариране, както абсолютно, така и относително в равнището на показателя за населението в трудоспособна възраст. За изследвания период, относителния дял на трудоспособното население във възрастовия интервал от 20-64 г. варира в границите от минимум 62,33% (2004 г.) до максимум 63,40% (2008 г.) спрямо общото население на страната.

Относителният дял на трудоспособните мъже е по-нисък с близо 4% от този на трудоспособните жени в България.

През 2010 г. заетите лица в страната са нараснали с над 278 хил. спрямо базисната 2000 г., което представлява увеличение от 13,41 на сто.

Броят на наетите в обществения сектор намалява от 870 274 души през 2000 г. на 583 305 лица за 2010 г., т.е. абсолютното намаление е с повече от 286 хиляди души или с 32,97%.

За частния сектор се наблюдава обратна тенденция: увеличение на наетите както по абсолютен брой (с повече от 565 хил. души), така и по относителен дял – нарастване с 55,95 на сто.

Характерна особеност в динамиката на заетите е, че темпът на увеличението в частния сектор изпреварва почти два пъти темпа на снижението им в обществения сектор.

*4.4. Кратък преглед на пазара на труда в България (анализ на данни от Министерството на финансите, „Пазар на труда, конкурентоспособност и влияние на минималните осигурителни прагове”, юли 2013 г.)*

Някои от основните резултати от анализа „Пазар на труда, конкурентоспособност и влияние на минималните осигурителни прагове” на Министерството на финансите са:

Развитието на заетостта и безработицата в страната показва силна реакция спрямо промяната в икономическия цикъл. Бързото увеличение на безработицата в кризисните 2010-2012 г. е свързано също с прегряването на икономиката в периода преди кризата, когато нивото на безработицата достигна неустойчиво ниски равнища.

Загубата на работни места е резултат основно от свитото търсене и е съсредоточена преди всичко в три икономически сфери – търгуем сектор (индустрия без строителство), строителство и агрегирания отрасъл търговия, транспорт и хотели и ресторанти.

От гледна точка на квалификационните групи професии, намаление на заетостта се наблюдава при средно и нискоквалифицираните работници, което е характерно за всички икономически дейности, обект на анализа. Освобождаването на заети с по-ниска квалификация от своя страна е допринесло за повишаване на производителността на труда.

*4.5. Състояние на пазара на труда в България (анализ на данни от изследвания на БСК относно пазара на труда - 2011 и 2012 г.)*

4.5.1. Резултати от анализа на пазара на труда – 2011 г.

Сред основните резултати от изследването на пазара на труда от БСК през 2011 г. са следните:

Разкриването на нови и качествени работни места аксиоматично е свързано с **инвестиции**, които рязко намаляват, в т.ч. и ПЧИ.

Постоянно нараства контингентът от **безработни и обезкуражени лица**, който е потенциален източник за заетост в „сивия сектор” на икономиката. През второто тримесечие на 2011 г. спрямо 2008 г. регистрираните безработни нарастват с 85.1 %, а обезкуражените – с 53.1%. Голяма част от тези лица са с ниско образование и квалификация. Това оказва огромен натиск върху пазара на труда, равнището на заплащане в браншове и работни места, неизискващи високи професионални компетенции. Изключително тревожно е нарастването на броя и относителния дял на обезкуражените лица с висше образование от 8,3 хил. (6,96%) на 10,9 хил. (7,42%) през 2010 г. спрямо предходната година. Обезпокоително е намаляването на заетостта на младежите в групата 15-24 г. до 19.8% през второто тримесечие на 2011 г, които са почти двойно по-ниски от средните стойности за ЕС (35.2% през 2009 г.).

**Проблемните сегменти на пазара на труда** са дългосрочно безработни и обезкуражени лица, заетите в държавната администрация, заетите в селското стопанство (основно чрез семейна заетост), безработица и отсъствие на мотивация сред младите хора. Поддържа се контингент от безработни и трайно безработни лица, който периодично се включва в програми за обучение или субсидирана заетост (при липса на такива програми те обаче остават извън пазара на труда). Липсва мониторинг на реализацията на обучената работна сила в следващите години. Отсъстват данни и анализ до какви структурни промени в квалификацията е довело извършеното обучение.

„**Сивият**” сектор по различните експертни оценки е с дял от 12 до 35% в икономиката на България. Това оказва значително влияние върху пазара на труда чрез изкривяване на бизнес средата. Ограничават се финансовите ресурси в осигурителната и пенсионните системи, увеличава се броят на обезкуражените и други „икономически неактивни” лица, заети в сивия сектор. През първото полугодие на 2011 г. дефицитът в бюджета на НОИ е 184.6 млн.лв., независимо от положителното кумулативно въздействие на три показателя: ръст на заплащането на заетите лица с 5.9%, ръст на минималните осигурителни прагове с 5.6% и увеличаването на осигурителните вноски с 1.8 пр.п.

Ниска е **мобилността** на икономически активното население. Продължава тенденцията за прекалена концентрация на качествения трудов ресурс в определени райони на страната. Данните показват, че около 75 на сто от осигурените лица работят в 12 областни центрове. В София-град са концентрирани 28,1 на сто от осигурените лица и те внасят 35,5 на сто от общия размер на средствата от осигурителни вноски постъпващи в ДОО. В три областни центрове – София-град, Пловдив и Варна са осигуряват 44,5 на сто от лицата, които правят осигурителни вноски.

Производителността на труда на едно заето лице при сравнение с ЕС-27 = 100 през 2010 г. е 41.5, като България трайно заема последното място сред страните-членки през изминалите шест години.

Връзката „качество на работната сила – работна заплата – производителност на труда” практически е силно подценена, почти не се търси и не е станала критерий при определяне на изискванията при търсенето и оценяването на потребностите и изискванията към работната сила.

#### 4.5.2. Резултати от анализа на пазара на труда – 2012 г.

В доклада от изследването на пазара на труда през 2012 г. са отчетени следните характеристики (БСК. 2012. Проучване на пазара на труда в България през 2012 г., София). Динамиката на населението на България се обуславя от трайното присъствие на две негативни тенденции:

- постоянен **отрицателен естествен прираст** на населението;
- незатихваща **отрицателна нетна миграция**;



Налице са тревожни тенденции за пазара на труда – **спад в броя на активното население** и едновременно с това – **увеличение на безработните лица**, лицата извън работната сила и, в частност – обезкуражените лица. Между двете последни преброявания населението на България е намаляло с 564 331 души (7,7%). В резултат на това се усилват неблагоприятните тенденции в промяната на възрастовата структура – около 1/4 от населението е в над трудоспособна възраст.

По данни от последното преброяване на Националния статистически институт (НСИ) към 01 февруари 2011 г. населението, живеещо постоянно на територията на България е 7 364 570 души. През периода 1990 – 2010 г. населението на страната е намаляло с 1 184 хил. души (средногодишно намаление с 0,73%), а за последните 10 години - с 635,9 хил. души (средногодишен темп на намаление 0,8%). Прогнозите за развитието на населението показват, че негативната тенденция в динамиката на населението ще продължи и в бъдеще и неговият брой ще намалява през следващите 50 години с темп между 0,52 и 0,75% средногодишно (с. 21).

Според наблюденията намалението на населението през последните две години се определя от размера на **отрицателната миграция**. За 2010 г. над 40% от това намаление се дължи на емиграцията (с. 22). Данните на НСИ от преброяването на населението към 01 февруари 2011 г. показват, че броят на емигрантите през последните 10 години е 131 539 души. От тях 60 623 (46.1%) са жени, като 67,1% от тях са във фертилна възраст. Напусналите страната българи в работоспособна възраст през периода 2001-2010 г. формират 88.7% от изходящия към чужбина поток (с. 23).

Трайна е тенденцията на **намаляване на раждаемостта на населението**. Коефициентът на раждаемост нараства от 9 на хиляда през 2004 г. до 10.7 на хиляда през 2009 г. От 2010 г. обаче има трайно намаление. Намалението на населението в страната и нарастването на отрицателния естествен прираст се дължат главно на продължителния акумулиращ ефект на ниската раждаемост. Раждаемостта не може да компенсира нивата на смъртност.

Особено тревожен е фактът, че намалява делът на населението до 16-годишна възраст (от 16.7% през 2001 г. на 14.1% през 2011 г.). Влошава се съотношението между активното население и броя на пенсионерите в страната от 1.545 през третото тримесечие на 2010 г. до 1.484 през второто тримесечие на 2011 г., като все по-малко хора на активна възраст се падат на един пенсионер.

Налице е силна регионална небалансираност на трудовия ресурс по възрастов и квалификационен признак. Над 75% от населението в трудоспособна възраст (47% от общото население) живее в градовете. 18% от населението с висше образование живее в градовете, а само 2% – в селата. Аналогична е картината и при населението със средно (34% към 10%) и основно образование (13% към 10%).

По данни на МОТ в България, индексът, който показва разминаването между образованието на безработните в сравнение със заетите, е бил 20% през 2011 г. и се увеличава спрямо десет години по-рано с около 5 процентни пункта (МОТ. 2013. „Глобални тенденции на заетостта през 2013 г.“). Стойността на индекса за България е сравнима с данните за други развити страни, като Белгия и Норвегия например, но е с около 5 процентни пункта над средните стойности за 26 държави в Европа, за които тя е изчислена.

Също според данните на МОТ средната продължителност на безработицата се е увеличила значително между 2007 и 2011 г. В България преди кризата хората са търсели работа средно в продължение на малко под 15 месеца, докато за 2011 г. този срок се е удължил до почти 2 години. За сравнение - в Гърция този показател е нараснал с около 20 месеца и достига 35 месеца. По данни на НСИ за третото тримесечие на 2012 година продължително безработните в България са почти 222 хил. души. Това означава, че над половината от всички търсещи работа не са намерили такава над една година.

Една от причините за дългото оставане извън пазара на труда е именно разликата между необходимите умения и тези, които търсещите заетост притежават. Обобщеният извод е, че България е сред страните в ЕС, в които безработицата вследствие на неравномерното търсене и предлагане на работни умения е най-сериозна.

На базата на обобщените данни Агенцията по заетостта е очертала за 2011 г. профила на средностатистическия безработен, регистриран в бюро по труда, като : Жена (54.7%), която е продължително безработна с регистрация в бюрото по труда над една година (57.6%), на възраст над 40 г. (57.6%), без квалификация и специалност (44.8%) и с основно образование (65.1%) или с начално и по-ниско образование (54.5%) (БСК, 2012, с. 34).

Структурата на заетите лица по икономически дейности през четвъртото тримесечие на 2011 и 2012 година показва, че незначително се увеличава броя на заетите лица в сферата на търговията и услугите- от 55.6 на сто на 56.5 на сто. Намалява броя на заетите в индустрията – от 26.8 на сто на 26.4 на сто. Подобно е и положението в сферата на селското стопанство (с. 30).

В същото време равнището на участие на населението на възраст между 25 и 64 г. в различни форми на учене през целия живот е много ниско. За 2010 г. то е 1.2-1.4% при 9.1% средно за страните от ЕС (БСК, 2012, с. 44).

#### 4.5.3. Резултати от анализа на пазара на труда по отношение на квалификацията и образованието на работната сила – 2011 г.

Значителен дял на трудовия ресурс е с основно, начално или по-ниско образование (11.5% от работната сила и 10.2% от активното население през второто тримесечие на 2011 г.). **Над 410 хил. души от населението на страната са неграмотни, 537 хил. души са със завършено начално образование, а 1591 хил. души са с основно образование.** Ранно отпадащите от формално образование, които могат да бъдат приети като неграмотни или полуграмотни, представляват 13.9% от населението в страната, при 15.1% за ЕС-27.

Делът на лицата с висше образование в България е 19.4% през 2010 г. (при 22.7% за ЕС-27), но все още е с около 3 процентни пункта по-малка от средния показател за ЕС. По данни на Евростат, в България 74.1% от работната сила е със средно и висше образование, при 69.1% за ЕС-27. Процентът на заетите лица с висше образование в България (25.6% -2005 г., 26.4% – 2009 г.) е под средното равнище за ЕС, вкл. спрямо водещи страни, като Ирландия (37.8 %), Белгия (37.7 %), Люксембург (37.6 %), Кипър (37.1 %), Финландия (36.2 %), Естония (35.3 %).

По Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта не провеждат целенасочена политика за укрепване на пазара на труда с набавянето на умения, необходими за устойчивото и конкурентоспособно развитие на икономиката. Финансират се предимно обучения за шофьори, административен персонал, персонални езикови умения. Обученията се провеждат по специалности, за които има индивидуално търсене според представените ваучери. Над 62% от проведените през 2010 г. обучения от центрове за професионална подготовка са били финансирани от Агенцията по заетостта, национални програми и програми на ЕС.

Образователната и квалификационна система не осигуряват необходимите за икономиката кадри. Връзката между специалностите и броя на студентите с потребностите на бизнеса е все по-слаба и не отразява реалните нужди от кадри в отделните отрасли и производства. Например, на пазара на труда се наблюдава хронична **липса на специалисти лекари, медицински сестри и санитарни, инженерни специалисти, IT специалисти** и др. Въпреки високата безработица, 42% от фирмите трудно намират хора за ключови позиции. За над половината от работодателите основната причина за това е липсата на подходящи

кандидати. Сериозна пречка пред подбора на персонал е и липсата на опит и технически умения.<sup>4</sup>

Задълбочаваща се липса на квалифицирани кадри за реалния и обществения сектор. В резултат на ниското качество и незадоволителния обхват на професионалното образование на учениците, действащата работна сила и безработните се чувства особено голям дефицит от високо квалифицирани кадри.

Сериозно е изоставането в развитието на системата „учене през целия живот”. Едва 1.4% от населението е участвало в продължаващо обучение, при показател от 9.5% за ЕС-27. (БСК. 2011, с. 8)

Увеличава се миграцията и изтичането не само на образовани и квалифицирани кадри от страната (175 244 души са емигрирали трайно между последните две преброявания), но и на завършващите елитните средни учебни заведения. Увеличава се потокът студенти, желаещи да се обучават в чужбина. Този процес ще се ускори след отпадане на ограниченията на европейския трудовия пазар. Българите, работещи в чужбина, не се завръщат, както се очакваше – голямата част от квалифицираните кадри са запазили своите позиции или очакват предложения от местния трудов пазар. Практиката на новите страни-членки на ЕС, показва, че радикален обрат в тази тенденция може да се очаква само след достигане на средно икономическо равнище от над 60-70 % БВП ппс на жител, вероятно след около 9-10г.

**Като цяло се влошава качеството** на съществуващите и новооткритите работни места. Влошена и неблагоприятна секторна структура на заетостта – над 60% от заетите са в сектори с ниска добавена стойност и равнище на възнаграждения, като охранителна дейност, търговия, услуги, ресторантьорство, както и селско стопанство, обществен сектор и държавно управление. По програми на Агенцията по заетостта за временна и нискоквалифицирана заетост се разкриват работни места с ниско качество.

Между 45% и 53% от постъпващите на работа през изминалите пет години са без квалификация. Тази практика облекчава частично текущото положение на пазара на труда, но създава рискове и проблеми в стратегически план

Почти една-четвърт от работната сила са наети в обществения сектор. Налице е раздута и с недостатъчен административен капацитет държавна администрация. 7.4% от всички заети са в сектор „Държавно управление” (при 7.1% за ЕС-27).

4.5.4. Резултати от анализа на пазара на труда по отношение на квалификацията и образованието на работната сила – 2012 г.

Спрямо **квалификацията и образованието** на работната сила резултатите са следните:

- Все още **преобладава заетостта на по-нискоквалифицирана работна сила**, тъй като икономиката е ориентирана към сфери и дейности, които не изискват високо образование и квалификация и е с ниска добавена стойност. По категории персонал най-много наети лица има в последните три категории (квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии, машинни оператори и монтажници и професии, неизискващи специална квалификация), както и в категорията, свързана с услуги за населението, охраната и търговията. Кризата засегна най-силно същите тези групи, като най-много са освободените лица от професиите, неизискващи специална квалификация – 22,6 на сто, което представлява 141 хил. души за целия период (с. 5).

В същото време все по-осезаемо се усеща липсата на висококвалифицирани специалисти в **секторите изчислителна техника, комуникации и софтуер**, в които има

---

<sup>4</sup> Изследване на „Менпауър” за третото тримесечие на 2011 г. – „Липсата на квалифицирани хора е проблем за 25% от компаниите в Европа”.

най-висок ръст на експорта - 17 на сто. Износът на продукти от тези сектори е за 1 милиард лева при заявки за близо 3 милиарда, на които фирмите не могат да отговорят. В същото време у нас завършващите право, социология и бизнес администрация са повече от необходимото и пазарът не може да ги поеме (с. 3).

**По степени на образование през 2012 г.** с най-нисък дял остава работната сила с начално и по-ниско образование – под 2 на сто. С най-голям дял са хората със средно образование – 61 на сто от работната сила у нас, а тези с висше образование са 26 на сто. Последната група е с най- висок коефициент на икономическа активност – 87 на сто. Икономическата активност е най-слаба при хората с начално и по-ниско образование – 34 на сто.

През 2012 г. хората със средно образование са преобладаващата част от заетите лица на възраст между 15 и 64 г. Те представляват 61 на сто от всички заети лица. Най-нисък е дялът на заетите без образование – около 1 на сто. Сред хората със средно образование 65 на сто намират работа. Най-висока степен на заетост има при хората с висше образование – 81 на сто. Хората без образование все по-трудно намират работа дори и по време на сезонната заетост (табл. 2, с. 32).

**Таблица 2. Заети лица на 15-64 г. по степени на образование през 2012 г.**

По степени на образование	Q1/2012 (в хил.)	дял	Q2/2012 (в хил.)	дял	Q3/2012 (в хил.)	дял	КЗ (%)
Общо заети лица	2815,9		2875,4		2978,4		60,6
Висше	802.6	28.5%	802.1	27.9%	828.8	27.8%	81.5
Средно	1713.0	60.8%	1756.6	61.1%	1819.4	61.1%	65.0
в т.ч. с придобита профес. квалификация	1110.8	39.4%	1143.6	39.8%	1190.6	40.0%	69.7
Основно	275.1	9.8%	282.6	9.8%	297.8	10.0%	32.5
Начално и по-ниско	25.2	0.9%	34.0	1.2%	32.3	1.1%	17.7

източник: НСИ

По данни на Евростат (2012) малко над 74 процента от работната сила в България е със средно и висше образование. За ЕС средната цифра е 69 процента. И въпреки това работодателите не могат да намерят подходящия персонал. Процесът обаче е разнопосочен, тъй като за да привлечеш квалифициран персонал, трябва да му предложиш и съответно заплащане. Освен това, образованите млади специалисти се квалифицират в процеса на работа. Липсата на адекватно заплащане, много често способства за т.нар. „изтичане” на работна ръка.

Продължава да расте **пропагата между търсените умения и качеството на съществуващата работна сила**. Това е едно от основните противоречия на пазара на труда през 2012 година. Нарастващият дефицит на квалифицирана работна ръка в условията на увеличаваща се безработица и висок дял на безработните с придобита професионална квалификация показва, че е налице несъответствие между изискванията на бизнеса, от една страна, и структурата на специалностите и качеството на подготовката на завършващите съответните образователни равнища - от друга. За постигането на такова съответствие е необходимо постоянно адаптиране на квалификацията на работната сила към потребностите

на пазара, подобряване на функционирането на образователната система на всички нива, стимулиране на качествената заетост и ученето през целия живот. Едно от възможните решения за свиване на тази „ножица“ между потребности от квалифицирани кадри и кадри, които „произвежда“ образователната система у нас, е установяване на трайно сътрудничество с различните образователни институции. В момента тази възможност се използва едва от 17% от фирмите (с. 39).

**Дисбалансът между квалификацията на работната сила и потребностите на пазара** започва още на входа на университета. Наблюдава се разрыв между това, което студентите избират да следват и уменията, които компаниите търсят в процеса на подбор. Според проучване на БСК едва 20% от дипломираните висшисти в страната работят по специалността си. За 76% от ключовите длъжности в предприятията се изисква висше образование (35% - магистърска степен и 41% - бакалавърска), а за останалите 24% работодателите очакват специалисти със средно образование, придобито в професионална гимназия. В същото време се наблюдава отлив на кандидати за обучение в професионални гимназии, което създава все по-голяма пропаст между търсенето и предлагането на работна ръка с определени квалификации и умения.

Икономическата криза прекъсна периода на силен икономически растеж за България, като предизвика значително покачване на равнището на безработицата. С възстановяването на растежа обаче се предвижда повишаване на заетостта и България заложи цел за ниво на заетост от 76 % като част от своите ангажименти по „Европа 2020“ - това представлява 213 000 допълнителни работни места в сравнение с 2010 г. За да се постигне това е нужно да се решат някои важни предизвикателства. Едно от тях е значителното **подобряване на публичната администрация, включително на образователната и здравната система.**

По отношение на образователната система това означава преди всичко, повече хора да **получат нужните им умения** за намиране на работа и за избягване на капана на дългосрочната безработица или несигурната заетост. Това означава също така и стремеж към **по-висок дял на лица с висше образование** на пазара на труда, което да подпомогне заетостта в една по-иновативна и насочена към изследователска и развойна дейност икономика.

#### *4.6. Какво се търси на пазара на труда в България и къде са разминаванията?*

Редица анализи разкриват, че най-засегнати от кризата са следните браншове на икономиката: строителство; транспорт (особено железопътния транспорт); търговия; шивашка и обувна промишленост; машиностроене и металообработване; химическа промишленост; добивна промишленост; дърводобив, дървопреработване и мебелно производство; млекопреработване, месопреработване; търговия; държавно управление и др.

Основните **вакантни места** по данни на Агенция по заетостта за 2012 година, сочат, че в бюрата по труда като най-търсени работни места в реалната икономика се очертават в селското, горското и рибно стопанство (ръководители, работници, градинари и растениевъди, животновъди, риболовци и ловци и производители на смесена продукция), за персонал в хотели и ресторанти (администратори, камериерки, сервитьори, бармани, готвачи и др.) и работниците в текстилната, шивашката, кожарската и обувната промишлености (работници за производство на текстил, облекло, шивачи, машинни оператори и др.).

Паралелно с това по икономически дейности с най-голям дял са лицата освободени от: „Държавно управление“ – 15.0%, „Търговия и ремонт на автомобили и мотоциклети“ – 13.6%, „Преработваща промишленост“ - 13.5%), „Строителство“ - 5.0%, „Операции с недвижими имоти“ - 3.5%, „Транспорт. Складиране и пощи“ - 3.4%), „Селско, горско и рибно стопанство“ – 3.0% и „Хотелиерството и ресторантьорство“ - 2.9%. Това разпределение е аналогично на разпределението за шестмесечието на 2011 г. и е в пряка връзка със структурата на заетостта в страната.

В професионалната структура на регистрираните безработни в бюрата по труда на Агенцията по заетостта през първото полугодие на 2012 г. най-многобройна се запазва групата на лицата без квалификация и специалност (под 56%), като безработните специалистите са значително по-малко (21.0%). **Сред специалистите с доминиращ дял са безработните с инженерно-технически специалности, следвани от безработните с обществено-икономически специалности и право, със специалности в областта на услугите, транспорта и охраната, селскостопанските специалисти и педагогическите кадри.**

Делът на регистрираните безработни в бюрата на труда през 2012 г. с висше образование е над 10%, като тази неблагоприятна тенденция е последица от редуцирането на заетия персонал с най-високата образователна степен, вследствие на икономическа криза през последните 3 години и половина.

Преглед на пресата относно търсенето показва, че сред най-често обявявани работни места са за: телефонисти-телефонни оператори; служители на рецепция и на информация; електро-инженери; агрономи и други подобни; техници във физическите и техническите науки, не включени другаде в класификатора; инженери по механотехника; друг персонал предоставящ директни услуги на частни лица; персонал полагащ грижи за хора и друг подобен; продавачи и демонстратори в магазини; специалисти в областта на администрацията и на търговските отдели на предприятията, не включени другаде в класификатора

Не може да се даде еднозначен отговор на въпроса какво се търси на българския пазар на труда. От една страна това се дължи на факта, че в страната ни трудно може да се говори за държавна политика в дългосрочен план, както по отношение на т.нар. държавни поръчки така и по отношение на икономическото развитие на страната. От друга страна, образованието става все по-разгърнато, динамично и отворено по отношение на възможностите за придобиване на различни степени както в страната така и навън. Не са малко висшите учебни заведения, които предлагат атрактивни възможности, двойни дипломи, съвместни програми и дистанционна форма на обучение.

Безспорно обаче е, че **сферите, в които има недостиг на кадри са финанси и ИТ.** За доказаните ИТ специалистите работодателите дори са склонни да наддават и да им предлагат все по-големи заплати и бонуси като тези тенденции ще се запазят и през следващите години. Освен ИТ специалисти, **на пазара се търсят финансисти и счетоводители, както и експерти, които да се занимават с поддържане в сферата на телекомуникационните и информационните технологии** (предимно такива, които владеят поне един чужд език).

Според данни изнесени на 11-то издание на форума за студентски стаж и кариера „Национални дни на кариерата 2012” след специалистите по информационни технологии са и тези с **редки чужди езици.** Интересно е обаче, че независимо от търсенето повечето работодатели в ИТ сектора не предлагат стажове. Така голяма част от студенти в информационни и комуникационни технологии в трети курс работят по специалността си на пълно работно време и затова не търсят и стажове. Следващите най-търсени специалности на пазара на труда са **инженерните и икономическите.**

**Държавната служба се превръща в цел и приоритет за развитие сред младите българи.** Този интерес на младите да влязат в държавните структури се наблюдава от началото на кризата, когато фирмите започнаха масови съкращения.

От друга страна официално оповестените от БСК резултати, показват, че завършващите висше образование в България масово **не са добре подготвени** за пазара на труда. Друга причина младите хора да останат без работа или да не работят по специалността си е отливът на кадри от някои специалности, например техническите и пренасищането със специалисти в други области. Сред най-застрашените са металургията, машиностроенето и химическата промишленост.

Проведено е проучване на БСК сред фирми от секторите електротехника, металургия, мебелна промишленост, месопреработване, туризъм, електроника и машиностроене. Резултатите показват, че има разминаване между потребностите на икономиката и кадрите, които се подготвят от средното и висше образование и при това тази тенденция се задълбочава. Предприятията в България трудно намират за своята дейност квалифицирани работници (79%), оперативни ръководители (72%), мениджъри (64%). Лесно се намират нискоквалифицирани работници (75%). По-скоро лесно предприятията намират административни служители, юристи и финансисти, специалисти по персонала.

Според данните от проучването, наборът от изискванията към персонала се увеличава. Над 50% от работодателите държат на специфични професионални умения, работа с определена техника и технология, но в същото време нараства и значението, което отдават на „меките“ умения на служителите си – екипност, умения за справяне са проблеми и др. Увеличават се изискванията за компютърни умения и нуждата от владеене на чужди езици.

Основния проблем на образованието в България според БСК е прекалено теоретизираното обучение, с **малко практика**. Най-малък процент от изискванията в длъжностните характеристики има за докторска степен или основно образование. На първо място в изискванията за степен на образование се поставят тези за „средно специално“ и „средно образование“. Втори по важност са бакалавърската и магистърската степен.

На ниво висше образование дефицит в знанията има за всички позиции, като най-голям е при оперативните специалисти (42% от анкетираните фирми са посочили, че тези кадри не са или по-скоро не са подготвени) и технолозите (39%), квалифицираните работници и мениджърите (33%). В същото време с най-добра оценка за подготовката в университет са ИТ специалистите (54% от предприятията считат, че са добре подготвени), административните служители (52%), финансисти (41%) и търговци (36%). И по отношение на висшето образование един от основните проблеми отново опира до **липсата на практическа насоченост** в образованието.

Въз основа на отговорите на анкетираните за предпочитанията им за назначаване на кадри на определен университет или колеж БСК подготвя и своеобразен рейтинг на университетите. Проучването установява, че ИТ специалисти и специалисти по техническа поддръжка се подбират от кадрите, завършващи техническите университети в София, Варна и Габрово. За специалисти по качеството се набират работници, завършили ТУ-София, ХТМУ-София, Университета по хранителни технологии в Пловдив. За работа като специалисти по персонала или за административни служители предпочитанията са за УНСС-София, Нов български университет (НБУ), Бургаски свободен университет (БСУ). За финансисти и търговци са търсени кадри на УНСС, Стопанска академия Свищов, Софийския университет „Св. Климент Охридски“ (СУ), БСУ, а юристи - приоритетно се назначават завършилите СУ. Освен това анкетата сред работодателите показва, че завършилите професионални училища са сравнително по-добре квалифицирани (Работодателите: Завършващите не са готови за пазара на труда, в-к Капитал, 21.02.2012, [http://www.capital.bg/politika\\_i\\_ikonomika/bulgaria/2012/02/21/1771006\\_rabotodatelite\\_zavurshvashtite\\_ne\\_sa\\_gotovi\\_za\\_pazara](http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/bulgaria/2012/02/21/1771006_rabotodatelite_zavurshvashtite_ne_sa_gotovi_za_pazara)).

И според изследване на международната компания за работа с човешки ресурси „Менпауър“, бизнесът все по-трудно намира подходящи служители и тази тенденция у нас е много по-тежка, отколкото в световен мащаб. В България 42% от работодателите твърдят, че изпитват затруднения при набирането на персонал, докато всеки трети се оплаква, че не може да попълни важни позиции.

И през 2011 г. липсите на българския трудов пазар продължават да са основно от **инженери, мениджъри и ръководни кадри и занаятчии**. Това доказва основния проблем на работната сила у нас - абсолютната липса на връзка между образованието и нуждите на пазара на труда, отчитат от "Менпауър". Недостиг има на секретарки, лични и

административни асистенти, помощен персонал за офис дейности. Трудно се намират техници и дори шофьори. Едва след това идват ИТ специалистите, търговските представители, счетоводители и финансистите и операторите на машини.

44% от работодателите не наемат кандидати заради липсата на опит. Всеки трети работодател смята, че те нямат нужните умения за дадена работа, а 26% не ги харесват заради липса на бизнес или академични знания за сектора.

Според изследването всеки пети работодател не успява да попълни персонала си с качествени кадри, тъй като те очакват по-високо заплащане, 16% не харесват ценностите и мисленето на кандидатите, други 15% пък ги намират за трудно комуникативни (процентите надхвърлят стоте, тъй като някои представители на бизнеса са дали по няколко отговора). Близо 2/3 от работодателите назначават служители, които в момента нямат уменията за позицията, но имат потенциал за развитие. Всеки трети осигурява обучение на свои служители, за да заемат свободните позиции, и почти толкова променят стратегиите си за реклама и подбор на персонал.

**В коментарите по статията** обаче преобладават мненията, че заплащането е ниско, затова и работодателите имат тези проблеми, иначе кадри има както в България, така и по света (Всеки втори работодател страда от липса на кадри, [www.segabg.com/article.php?issueid=9289&sectionid=2&id=0000501,31.05.2011](http://www.segabg.com/article.php?issueid=9289&sectionid=2&id=0000501,31.05.2011)).

#### *4.7. Какви са очакванията за развитието на пазара на труда в България през следващите години*

Според доклада на БСК 2012 г. година може да се определи като година на **разцвета на аутсорсинг бизнеса в България**. Независимо от наименованието – Shared Service, Business Service Center, Call Center или друго, много големи компании избраха България. Според Българската агенция за инвестиции (БАИ) **в този сектор в момента са заети около 15 хиляди души**. Трайната тенденция към аутсорсинг на бизнес дейности в България отвори възможности за професионална реализация на млади хора с отлична езикова и техническа компетентност. На пазара се търсят специалисти с по един или два европейски езика, които обикновено усвояват и допълнителна бизнес специалност, започвайки работа в тези компании и работейки с международни клиенти. Три пъти ще се увеличат заетите в аутсорсинг индустрията в България до 2017 г., прогнозира Българската аутсорсинг асоциация. Това ще **позиционира България в топ 10 на най-атрактивните дестинации** за развиване на аутсорсинг услуги в международната класация на А.Т. Kearney (с. 40)

**Търсенето на ИТ специалисти става все по-мощно** в специалностите, които са свързани най-вече с програмиране. Все по-осезаемо се усеща липсата на висококвалифицирани специалисти в секторите изчислителна техника, комуникации и софтуер, в които има най-висок ръст в експорта ни - 17 на сто. Износът на продукти от тези сектори е за 1 милиард лева при заявки за близо 3 милиарда, на които фирмите не могат да отговорят. В същото време у нас завършващите право, социология и бизнес администрация са повече от необходимите и пазарът на труда не може да ги поеме

**Нарастването на тези две индустрии** (ИТ и аутсорсване на бизнес процеси - ВРО) е обусловено от факта, че и двете индустрии са част от световния пазар и хората, работещи в тях, на практика работят за външни потребители, а не за националния пазар в България. Част от причините за нарастването на ИТ и ВРО индустриите в България се дължи и на ситуацията на рецесия в Европа и света като цяло, което кара много компании да потърсят по-изгоден или евтин вариант за бизнеса си, без да губят от качеството на специалистите. Затова България ще продължи да е привлекателна и в новата 2013 за подобен тип бизнес операции.

Изследване на екип на McKinsey показва, че недостигът на кадри с висока квалификация, отговаряща на нуждите на бизнеса, ще бъде една от най-отявлените



тенденции на пазара на труда през следващото десетилетие. Работодателите ще имат нужда от 18 млн. повече служители с висше образование, отколкото ще има на пазара на труда през 2020 година. Най-силно недостигът ще се усети в Южна Европа. Същевременно ще има свръх-голям брой служители с ниска и средна квалификация. Тази тенденция означава висока безработица, натиск към по-ниско заплащане и, същевременно – „глад“ за квалифицирани кадри (БСК, 2012, с. 41).

Най-оптимистично настроени по отношение на наемането на нови хора са работодателите в секторите **финанси, застраховане, недвижими имоти и бизнес услуги**. Добри са очакванията също в публичния и социалния сектор. В останалите икономически дейности се наблюдават предпазливо оптимистични нива на наемане. Такива са прогнозите за секторите транспорт, складове и комуникации, търговия на едро и дребно (БСК, 2012, с. 43).

Анализът на изменението на броя на заетите лица от категорията „Аналитични специалисти“ в приоритетните области за периода 2008-2011 г. дава основание да се определят следните по-важни тенденции:

1. За разлика от намалението в общия брой на заетите лица, броят на заетите от тази категория за периода нараства с 6 312 души - от 219 734 лица (2008 г.) до 226 046 лица (2011 г.). Положителното изменение от 2.87 на сто се дължи на ръста на заетите основно в София-град и в по-малка степен във Варна, което компенсира негативното изменение в останалите области.

2. След първоначалното намаление на броя на заетите от тази категория през 2009 г. спрямо 2008 г. през останалите две години тенденцията е на ръст, по-съществен през 2011 г. - с 20 253 лица.

3. Годишното изменение на броя на заетите лица през периода 2008-2011 г. се характеризира с отрицателна стойност за първата година от периода – – 6.67 на сто, и положителна динамика след това. Тя е много по-силно изразена през 2011 спрямо 2010г. – 9.84, в сравнение с 2010/2009г. – 0.36 на сто (БСК, 2012, с. 197).

Според данните от **пилотен проект на МТСП**, през следващите 10 години общата заетост не се очаква да се промени съществено, по-скоро промените ще бъдат в структурата на заетостта по сектори. Съществен спад се очаква в броя на заетите в селско, горско и рибно стопанство, а също така и при заетите от добивната и преработваща промишленост. Най-голямо увеличение се очаква на заетите в секторите „професионални дейности и научни изследвания“ и „административни и спомагателни дейности“<sup>5</sup>, където оцененият темп на прираст за следващите 10 години е приблизително 50%. Следват секторите, свързани със създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения, както и финансовите и застрахователни дейности (МТСП. Пилотен модел за средносрочно прогнозиране развитието на пазара на труда и потребностите от знания и умения в България. ПРОЕКТ „Нови умения за нови работни места в новата икономика – прогнозиране и формиране на политики“ VS/2010/0257, с. 40).

Заетостта по класове професии се очаква да се увеличи най-вече в тези професии, които се отнасят към аналитичните специалисти, техници и други приложни специалисти, административен персонал, персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната, както и към професиите неизискващи специална квалификация (пак там, с. 42)

За лицата с висше образование се очаква търсенето да нараства с по-бързи темпове в сравнение с предлагането, което означава, че може да се очаква недостиг на висококвалифицирани кадри. При лицата със средно и по-ниско образование тенденциите на търсенето и предлагането са по-скоро към намаляване, като търсенето надвишава предлагането. Въпреки това, лицата с висше образование все пак имат по-голям шанс за заетост в сравнение с тези с по-ниско образование, тъй като в някои случаи те биха имали

---

<sup>5</sup> Код N и M в КИД-2008.

възможността да заемат работно място, за което не се изисква висше образование (пак там, с. 45)

Съгласно доклада на МТСП **промените в образованието са наложителни**, като за това се подготвя дългосрочна политиката свързана с пазара на труда на база резултатите от проучването и конкретните мерки, които ще предприемат. Данните ще се използват и от други ведомства, например Министерството на образованието или агенцията по заетостта.

Основния акцент в политиката на МТСП е създаването на по-тясна връзка между потребностите на бизнеса и образованието. Като паралелно с това **квалификацията ще става все по-важна**. При разпределението на заетостта по професии се очертава увеличение на заетите с висока квалификация за сметка на хората, които имат ниска или никаква квалификация и се занимават с ръчен труд, показва проучването. Очаква се към 2020 г. делът на лицата, които са висококвалифицирани и не се занимават с ръчен труд – основно ръководители, анализатори и други специалисти, да достигне близо 30%. В същото време квалифицираните професии, свързани с ръчен труд, например занаятчиите, ще се свият от около 40% на близо 30%.

Предстои създаването към МТСП на т.нар. електронен национален квалификационен барометър, сайт, на който ще се публикува информация за тенденциите на пазара на труда на база проучвания сред работодателите и/или статистическа информация. Целта е данните да бъдат от полза за хората, които се ориентират какво образование да завършат или към каква квалификация или преквалификация да се насочат. Очаква се информацията да е полезна и самите работодатели, както и за служителите в бюрата по труда, които дават консултантски съвети. Тя ще е основа и за формирането на по-адекватна национална политика свързана с пазара на труда като се очаква сайтът да бъде активен към 2013 г.

*4.8. Какви знания, умения и компетенции ще се търсят на пазара на труда през следващите години?* (По: **Ключови компетенции за реализация на трудовия пазар**, <http://www.unisz.bg/index.php?q=dipku/aktualno.html>)

В изследване на Евробарометър, реализирано при над 7000 работодатели в частния и публичния сектор от 31 страни (ЕС, Норвегия, Хърватска и Турция) е установено, че при подбора на млади хора без опит, работодателите ценят т.нар. меки умения поне колкото експертните познания. Сред тях най-важно се оказва умението за екипна работа, избрано от 98% от запитаните, следват гъвкавостта (97%) и добрата комуникация (96%). Почти половината от анкетираните смятат, че познанията по чужди езици са най-сигурната предпоставка за успешна кариера.

Според данните на Евробарометър, за 87% от специалистите по подбор на кадри професионалният опит си остава от ключово значение, 39% от тях са на мнение, че университетите могат да направят своите възпитаници по-конкурентни на трудовия пазар, като включат повече практическо обучение в образователните програми. В същото време обаче едва 12% от работодателите осъществяват сътрудничество с висшите училища относно изработването на програмите и съдържанието на курсовете. Те виждат взаимодействието си с университетите основно под формата на стажове и директен подбор на завършили.

В анкетно изследване на МБМД, проведено през 2010 г., представителна извадка от работещи, завършили висше училище през последните 3 години, са попитани кои са били водещите причини, за да бъдат наети. По мнение на 40% от анкетираните специалността, която са завършили, е имала ключово значение за тяхната реализация, за 20% висшето училище, което са завършили, е било съществено, успехът от дипломата е посочена само от 8%, докато представянето на интервюто за работа е посочено от 38%. Най-много хора - 55%, смятат, че ефект са оказали „личните ми качества“.

По данни на изследването на МБМД сред работодателите, се забелязва подобна йерархия - личните качества са на първо място със 74%, докато специалността е на второ с

56%, следвана от: компютърните умения - 28%, знанието на чужди езици - 24%, и университета - 21%.

В заключение може да се направи изводът, че за успешната реализация на пазара на труда, както в България, така и в чужбина, е необходимо да има съчетаване на професионалните компетенции с т.нар. **меки умения**. Резултатите от гореспоменатите проучвания, потвърждават още веднъж теорията и практиката в кариерното развитие относно значението на т.нар меки умения. В тях се включват уменията за презентиране, комуникация, изграждане и поддържане на междуличностни взаимоотношения; уменията за работа в екип; изследване, планиране и решаване на проблеми; умения за самоконтрол и себепредставяне; умения за управление на хора, данни, процеси; умения за управление на времето и стреса на работното място и др.

През 2011 г. Европейският институт реализира изследване „Проучване на нуждите на българския пазар на труда от висококвалифицирана работна ръка”. Обект на проучването са работодатели, действащи на територията на цялата страна (140 анкетни карти и 35 дълбочинни интервюта с представители на бизнеса). Анкетиранияте и интервюирани лица заемат следните позиции: 22% са собственици, 23% - изпълнителни директори, 22% - ръководител на поделение и 33% са ръководители за отдел/звено (най-често на „Човешки ресурси”).

Проучването показва, че за значителна част от работодателите (около 42%) съществуват известни „резерви” под формата на незаети длъжности. Незаетите длъжности за работници и административни служители заемат най-висок дял (52%), на второ място са тези за квалифицирани производствени специалисти и за висококвалифицираните специалисти с 26%, а незаетите ръководни позиции са значително по-малко (11%). Според респондентите незаетите длъжности са резултат най-вече от невъзможността работодателите да намерят достатъчно квалифициран персонал (56%) за търсените професии и длъжности. Разрастването на бизнес дейността е причина за 41% от фирмите и 30% от незаетите длъжности са резултат от напускане на част от досега заетите.

Сред основните причини за освобождаване на служители през последната година работодателите посочват най-често напускането по собствено желание (72%). Същевременно голям е дялът и на тези, които посочват недостатъчното образование и квалификация, както и неподходящите личностни качества като причини за освобождаване от работа (съответно 18% и 40%).

55% от респондентите не срещат трудности при набирането на нови служители за целите на своята оперативна дейност. Докато при намирането на служители 45% от работодателите са посочили, че изпитват известна трудност при назначаването на определени специалисти. В много голяма степен тези позиции и длъжности кореспондират с посочените незаети работни места в техните компании.

Относно причините за трудностите да намерят нови работници и служители работодателите посочват ясно, че нивото на квалификация на работниците и служителите не е достатъчно (58%) и обучението в средните и висши училища не отговаря на търсенето на пазара на труда (56%), както и обобщението, че общото образователно ниво на хората спадна значително (52%).

Мненията на респондентите за степента на трудност при намирането на необходимите специалисти за работа са твърде поляризирани по отделните категории персонал. Те се влияят силно както от сферата и сектора на дейност, така и от големината на фирмите. Най-трудно намират висококвалифицирани специалисти фирмите от преработващата промишленост, информационните технологии и телекомуникациите.

Ако и доколкото поддържат контакти с институциите за професионално обучение, работодателите правят това най-често поради необходимостта от обучаване на собствения персонал (49%) и по повод осигуряването на условия на стаж и чиракуване (32%). Една голяма част от работодателите (35%) не поддържат връзка с тези организации. Само седем

фирми са посочили, че са контактували с обучаващите институции по повод разработване на образователни програми и стандарти, което идва още веднъж да покаже, че българските предприемачи по никакъв начин досега не са активно включени в процеса на професионално обучение.

Мнението на фирмите относно това, дали организацията осигурява някакви условия за обучение на своите служители (вътрешнофирмено или ползване на услугите на обучителна организация) показва, че значителен дял от предприятията осигуряват различни форми на обучение за своя сметка (82%), като 12% се възползват от различните програми за субсидирано обучение. Едва 14% от мениджърите признават, че нямат възможност и не отделят средства за осигуряване на подходящи условия за обучение.

Според преобладаващата част от изследваните работодатели (65%) практическите умения на новонаетите служители отговарят на стандартите на компанията. В по-малка степен, но също над половината от респондентите (62%) отговарят, че теоретичните знания на служителите отговарят на техните очаквания и на стандартите на компанията.

Работодателите оценяват и степенуват колко важно според тях е персоналът на фирмата да притежава определени характеристики, качества и умения като резултатите ясно показват, че факторът „квалификация” се нарежда на трето място, а „образованието” е едва на шесто.

Резултатите от проведеното проучване показват, че към момента на изследването 51% от работодателите имат необходимост от назначаване на кадри. След една година очакваните потребности се повишават до 60%, което от своя страна показва, че оценките на предприемачите за бизнесклимата в страната са благоприятни за увеличаване на заетостта. Необходимостта от назначаване на ръководни служители и квалифицирани производствени работници нараства почти два пъти, докато същата при висококвалифицираните специалисти се запазва на относително най-високо ниво (съответно 52% и 72%).

#### *4.9. Знания, умения и компетенции за длъжностите и професиите по основни класове и подкласове, за които СУ подготвя специалисти (НКПД - 2008).*

Ако се ръководим от общите описания в **НКПД (2008)** за основните класове и подкласове, за които СУ подготвя специалисти, това са следните:

### **ПОДКЛАС 12**

#### **1) РЪКОВОДИТЕЛИ В ТЪРГОВСКИ ДРУЖЕСТВА И ДРУГИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Ръководителите в търговски дружества и други организации (корпоративните ръководители) определят и формулират политиката на предприятията или организациите; ръководят, координират и отговарят за тяхната цялостна дейност или за дейността на вътрешните или териториалните им структури; представляват предприятията и организациите в техните отношения с други предприятия и организации, включително с правителствени и други органи на властта; следят за резултатите от дейността на предприятията или организациите и ги докладват пред управителните органи; осъществяват контрол по отношение на други работещи.

Корпоративните ръководители определят и формулират политики; планират, управляват, представляват и координират дейностите на предприятията и организациите, или техните вътрешни или териториални структури.

Задачите, изпълнявани от корпоративните ръководители обикновено включват: определяне и формулиране на политики; планиране, управление и координиране на дейностите на търговските дружества, предприятия или други организации като цяло, или техните вътрешни или териториални структури. Контрол над други работещи може да бъде включен.

Професиите в този подклас са класифицирани в следните групи:

**121 Ръководители в търговски дружества и други организации**

**122 Ръководители на производствени и оперативни звена**

**123 Ръководители на други отдели и звена**

**121 Ръководители в търговски дружества и други организации**

**1239 Ръководители на звена, неклассифицирани другаде**

## **2) ПОДКЛАС 13 УПРАВИТЕЛИ**

Управителите ръководят различни видове малки и средни предприятия или стопански дейности в собствен интерес или в интерес на техните собственици с помощта на не повече от още един управител и няколко помощници; разработват политиката за развитие на дейностите; ръководят ежедневните действия и оценяват постигнатите резултати; планират и контролират използването на ресурсите и извършват подбор на персонала; водят преговори с доставчици, клиенти и други предприемачи; докладват за резултатите от дейностите на собствениците или на друг техен представител; осъществяват контрол по отношение на други работещи.

Задачите, изпълнявани от управителите в този подклас, обикновено включват: планиране, формулиране и прилагане на политики; управление на ежедневните дейности и преглед на резултатите; договаряне с доставчици, клиенти и други предприятия; планиране и контролиране използването на ресурси и селекция на персонал; отчитане пред собственици, ако има такива; контрол над други работещи.

Професиите и длъжностите в този подклас са класифицирани в следната група:

**131 Управители на малки и средни предприятия**

Управителите ръководят различни малки и средни предприятия, които управляват от свое име или от името на собствениците със съдействието на не повече от един друг управител и ползват известна не-управленска помощ.

Задачите, изпълнявани от работещите в тази група, включват: планиране, формулиране и прилагане на политики; управление на ежедневните дейности и преглед на резултатите; договаряне с доставчици, клиенти и други предприятия; планиране и контролиране използването на човешките ресурси; отчитане пред собственици, ако има такива; контрол над други работещи.

## **КЛАС 2**

### **АНАЛИТИЧНИ СПЕЦИАЛИСТИ**

Аналитичните специалисти умножават съществуващите знания в дадена област, прилагат научни или художествени методи, концепции и теории и изучават системно водещите постижения в тази област или са ангажирани с изпълнение на някаква комбинация от посочените дейности. Професиите и длъжностите в този клас изискват знания и умения, отговарящи на изискванията на минимум шесто образователно и квалификационно ниво.

Аналитичните специалисти обикновено изпълняват задачи по: провеждане на изследвания и анализиране на резултатите от тях; разработване на концепции, теории, методологии и методики; прилагане на съществуващите знания в областта на физическите и математическите науки, инженерните науки и технологии, хуманитарните науки, включително медицинските науки и обществените науки; провеждане на теоретическо или практическо обучение по една или повече дисциплини на различни образователни равнища; обучение на лица със специални образователни потребности и/или хронични заболявания; осигуряване на различни видове стопански, юридически и социални услуги: създаване на произведения на изкуството; подготовка на научни доклади и съобщения. В някои случаи към задълженията им се включват и задачи по осъществяване на контрол на други работещи.

Професиите и длъжностите в този клас са класифицирани в следните подкласове:

**21 Физичи, математици и инженерни специалисти**

- 22 Природонаучни и здравни специалисти**
- 23 Преподаватели**
- 24 Други аналитични специалисти**

## 5. Изводи

### 5.1. Изводи от доклада на МОТ „Глобални тенденции на заетостта през 2013 г.“

**5.1.1.** Не само в България, но и на ниво ЕС и в световен мащаб се отчита засилване на **структурната безработица** поради продължаващата криза. Наред с това се задълбочава и проблемът с **дългосрочната безработица**. Прогнозите поне за следващата година са за увеличаване на безработицата.

**5.1.2.** Особено тежка е ситуацията с младежката безработица. Очертава се едно нова явление като трайна безработица сред младите „още от навлизането им в пазара на труда“.

**5.1.3.** Една от основните причини за безработицата е констатираното **несъответствие между търсени и притежавани умения и компетенции**. Това изисква нови политики за образование и обучение с цел обновяване и подобряване на уменията на работната сила.

### 5.2. Изводи от доклада на Европейската комисия „Employment and Social Developments in Europe 2012” (08/01/2013)

**5.2.4.** Подобни са процесите и в страните от ЕС, където безработицата е на нива, непознати от последните двадесет години. В същото време се наблюдава засилване на **разликите между страните членки от север и от юг** по отношение на заетостта и социалната защита. С най-високо ниво на безработица са страни от юга като Гърция, Кипър и Испания. Очакванията са за влошаване пазара на труда по отношение на заетостта.

**5.2.5.** Типичният **профил на безработните е лице** е с ниско образование, принадлежност към малцинство, чуждестранен произход, сериозни здравословни проблеми и нисък професионален статус. Обратно, служителите, които запазват работата си най-често са от групи с по-високо професионално равнище и работят в по-големи предприятия, както и в сектори, финансирани от държавата.

**5.2.6.** Подобно на доклада на МОТ, едно от най-важните заключения в доклада на Европейската комисия „Employment and Social Developments in Europe 2012” (08/01/2013) е **несъответствието на притежаваните умения и квалификация** и търсените от пазара на труда. Един на всеки трети зает в ЕС е свръх или недостатъчно квалифициран, като разминаването е особено голямо в южните страни членки на ЕС.

**5.2.7.** Подчертава се нарастващото значение на **интердисциплинарните и „меките” умения** като работа в екип, езикови познания и комуникационни умения, а така също и на специалисти с повече от една професия. Очакванията са да продължи нарастването на броя на работните места, изискващи умения на високо или средно равнище.

**5.2.8.** На тази основа се прави извода относно необходимостта от **реформи за повишаване гъвкавостта на системите за образование и обучение**, включително подобряване на признаването на умения, придобити извън официалното образование и/или в чужбина.

**5.2.9.** Друг извод се отнася до непрекъснатото обучение и **ученето през целия живот**, които трябва да допринасят за това, *уменията на хората да следват непрекъснато структурните промени* на пазара на труда.

**5.2.10.** Към препоръките, отнасящи се до университетското образование се посочва необходимостта от укрепване на **сътрудничеството между предприятията и учебните**

**заведения**, което трябва да се задълбочи до ниво определянето на учебни програми и създаването на системи за занаяти и квалификации на национално равнище. Препоръчва се *целите на висшето образование да бъдат преразгледани*, а системата за измерване, мониторинг и финансиране да бъде съобразена с нуждите на пазара на труда.

### *5.3. Изводи от прегледа на пазара на труда в България, основан на данни от НСИ*

**5.3.11.** Прегледът на данните по години показва, че от 2001 г. до началото на икономическата криза коефициентите на икономическа активност и заетост растат, докато безработицата непрекъснато спада (5.6% през 2008 г. – най-ниското ниво). Точно обратна е ситуацията след кризата.

**5.3.12.** Независимо от слабия икономически растеж, пазарът на труда е в стагнация, подобно на много други страни членки на ЕС. Едва след 2010 г. заетостта показва известно повишение, но е далеч от стойностите преди кризата. В същото време според бизнес наблюденията редица отрасли изпитват недостиг на адекватна работна сила.

**5.3.13.** Българската икономика разчита в много голяма степен на сектори, основани на евтина работна ръка и природни ресурси, които в дългосрочен план не могат да се разглеждат като конкурентоспособни.

### *5.4. Изводи от прегледа на структурата и темповете на заетост в България за периода 2000-2010 година, основан на данни от изследване на експерти от БТПП*

**5.4.14.** За разглеждания период броят на наетите в обществения сектор намалява с 32,97%, което може да бъде отчетено като положителна тенденция и политика относно пазара на труда и конкретно в показателя за заетостта в зависимост от формата на собственост.

**5.4.15.** Увеличената заетост в частния сектор не е следствие единствено от преливане на освободените от държавния сектор, а предимно от разширяване влиянието на сектора – респективно пазара на труда.

**5.4.16.** Относително високият дял на заетите в охранителната дейност, услугите и търговията, надхвърлящ повече от половината заети, в непосредствена перспектива неминуемо ще доведе и до деформации в отрасловата структура на икономиката.

**5.4.17.** Все по-трудна се очаква да става адаптацията на заетите поради формиращите се тенденции на деквалификация, намаляваща конкурентоспособност в резултат от занижаване и качеството на работната сила

**5.4.18.** Нараства и броят на официално регистрираните и обезкуражени безработни лица като тези от малцинствените групи предимно от ромски произход.

### *5.5. Изводи от прегледа на пазара на труда в България, основан на данни от Министерството на финансите*

**5.5.19.** Развитието на заетостта и безработицата в страната показва силна реакция спрямо промяната в икономическия цикъл.



**5.5.20.** Загубата на работни места е съсредоточена преди всичко в три икономически сфери – търгуем сектор (индустрия без строителство), строителство и агрегирания отрасъл търговия, транспорт и хотели и ресторанти.

**5.5.21.** Намаление на заетостта се наблюдава при средно и нискоквалифицираните работници, което е характерно за всички анализирани икономически дейности.

*5.6. Изводи относно състоянието на пазара на труда в България от изследванията на БСК (2011 и 2012)*

**5.6.22.** Според изследването на БСК от 2011 г., образователната и квалификационна система не осигуряват необходимите за икономиката кадри. Връзката между специалностите и броя на студентите с потребностите на бизнеса не отразява реалните нужди от кадри в отделните отрасли и производства. Например, на пазара на труда се наблюдава хронична **липса на специалисти лекари, медицински сестри и санитарни, инженерни специалисти, IT специалисти** и др. Въпреки високата безработица, 42% от фирмите трудно намират хора за ключови позиции.

**5.6.23.** Задълбочаваща се липса на квалифицирани кадри за реалния и общественния сектор. В резултат на ниското качество и незадоволителния обхват на професионалното образование на учениците, на действащата работна сила и безработните лица, се чувства особено голям дефицит от високо квалифицирани кадри. Сериозно изоставане в развитието на системата „учене през целия живот”.

**5.6.24.** Според изследването, проблемните сегменти на пазара на труда са дългосрочно безработни и обезкуражени лица, заетите в държавната администрация, заетите в селското стопанство (основно чрез семейна заетост). Поддържа се контингент от безработни и трайно безработни лица, който периодично се включва в програми за обучение или субсидирана заетост (при липса на такива програми те обаче остават извън пазара на труда). **Основната част от безработните и обезкуражените са лица с ниско образование и квалификация, предимно от ромския етнос.**

**5.6.25.** В доклада на БСК от 2012 г. се посочват тревожните тенденции за пазара на труда – **спад в броя на активното население** и едновременно с това – **увеличение на безработните лица**, лицата извън работната сила и, в частност – обезкуражените лица.

**5.6.26.** Намалението на населението през последните две години се определя от размера на **отрицателната миграция** и от продължаващия **спад в раждаемостта**.

**5.6.27.** И тук се прави извода, че една от причините за дългото оставане извън пазара на труда е **разликата между необходимите умения** и тези, които търсещите заетост притежават. България е сред страните в ЕС, в които безработицата вследствие на неравномерното търсене и предлагане на работни умения е най-сериозна.

**5.6.28.** Агенцията по заетостта е очертала за 2011 г. **профила на средностатистическия безработен**, регистриран в бюро по труда, като : жена (54.7%), която е продължително безработна, с регистрация в бюрото по труда над една година (57.6%), на възраст над 40 г. (57.6%), без квалификация и специалност (44.8%) и с основно (65.1%) или с начално и ниско образование (54.5%) (БСК, 2012, с. 34).

**5.6.29. Преобладава заетостта на по-нискоквалифицирана работна сила**, тъй като икономиката е ориентирана към сфери и дейности, които не изискват високо образование и квалификация и е с ниска добавена стойност. По категории персонал най-много наети лица има в последните три категории (квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии, машинни оператори и монтажници и професии, неизискващи специална квалификация), както и в категорията, свързана с услуги за населението, охраната и търговията. Кризата засегна най-силно същите тези групи, като най-много са освободените лица от професиите, неизискващи специална квалификация – 22,6 на сто, което представлява 141 хил. души за целия период (БСК, 2012, с. 5).

**5.6.30.** В същото време все по-осезаемо се усеща липсата на висококвалифицирани специалисти в **секторите изчислителна техника, комуникации и софтуер**, в които има най-висок ръст на експорта - 17 на сто. Износът на продукти от тези сектори е за 1 милиард лева при заявки за близо 3 милиарда, на които фирмите не могат да отговорят. В същото време у нас завършващите право, социология и бизнес администрация са повече от необходимото и пазарът не може да ги поеме (БСК, 2012, с. 3).

**5.6.31.** Продължава да расте **пропастта между търсените умения и качеството на съществуващата работна сила**. Това е едно от основните противоречия на пазара на труда през 2012 година. Нарастващият дефицит на квалифицирана работна ръка в условията на увеличаваща се безработица и висок дял на безработните с придобита професионална квалификация показва, че е налице несъответствие между изискванията на бизнеса, от една страна, и структурата на специалностите и качеството на подготовката на завършващите съответните образователни равнища - от друга (БСК, 2012, с. 39)

*5.7. Изводи за търсенето на работна сила, основани на специализирани анализи и публикации в пресата*

**5.7.32.** Трудно може да се даде еднозначен отговор на въпроса какво се търси на българския пазар на труда поради липса на ясна държавна политика относно приоритетни икономически сектори за развитие.

**5.7.33.** Преглед на пресата показва, че сред най-често обявявани работни места са за: телефонисти-телефонни оператори; служители на рецепция и на информация; електроинженери; агрономи и други подобни; техници във физическите и техническите науки, не включени другаде в класификатора; инженери по механотехника; друг персонал предоставящ директни услуги на частни лица; персонал полагащ грижи за хора и друг подобен; продавачи и демонстратори в магазини; специалисти в областта на администрацията и на търговските отдели на предприятията, не включени другаде в класификатора.

**5.7.34.** Безспорно обаче е, че **сферите, в които има недостиг на кадри са финанси и ИТ**. Освен ИТ специалисти, **на пазара се търсят финансисти и счетоводители, както и експерти, които да се занимават с поддържане в сферата на телекомуникационните и информационните технологии** (предимно такива, които владеят поне един чужд език). Следващите най-търсени специалности на пазара на труда са лицата, владеещи **редки езици, инженерните и икономическите кадри**.

**5.7.35.** Според проучване на БСК сред фирми от различни сектори, наборът от изискванията към персонала се увеличава. Над 50% от работодателите държат на специфични професионални умения, работа с определена техника и технология, но в същото време

нараства и значението, което отдават на „меките“ умения на служителите си – екипност, умения за справяне са проблеми и др. Увеличават се изискванията за компютърни умения и нуждата от владеене на чужди езици.

**5.7.36.** На ниво висше образование дефицит в знанията има за всички позиции, като най-голям е при оперативните специалисти (42% от анкетираните фирми са посочили, че тези кадри не са или по-скоро не са подготвени) и технолозите (39%), квалифицираните работници и мениджърите (33%). Основния проблем на образованието в България, според БСК, е прекалено теоретизираното обучение, с **малко практика**.

**5.7.37.** И според изследване на международната компания за работа с човешки ресурси „Менпауър“, бизнесът все по-трудно намира подходящи служители и тази тенденция у нас е много по-тежка, отколкото в световен мащаб. В България 42% от работодателите твърдят, че изпитват затруднения при набирането на персонал, докато всеки трети се оплаква, че не може да попълни важни позиции.

**5.7.38.** През 2011 г. липсите на българския трудов пазар продължават да са основно от **инженери, мениджъри и ръководни кадри и занаятчии**. Недостиг има на секретарки, лични и административни асистенти, помощен персонал за офис дейности. Трудно се намират техници и дори шофьори. Едва след това идват ИТ специалистите, търговските представители, счетоводители и финансисти и операторите на машини.

**5.7.39. 44% от работодателите не наемат кандидати заради липсата на опит.** Всеки трети работодател се притеснява, че те нямат нужните умения за дадена работа, а 26% не ги харесват заради липса на бизнес или академични знания за сектора.

*5.8. Изводи относно очакванията за развитието на пазара на труда в България през следващите години от данни на различни изследвания и публикации*

**5.8.40.** Очаква се **работната сила в България да намалее с 10% до 2020 г.**, като основните причини за това са намаляването на населението и понижаващата се икономическа активност. Ножицата между търсенето и предлагането ще се запази, като разликата ще засегне близо 700 хил. души. След 8 години и структурата на заетостта ще е доста различна – ще се търсят повече хора с добра квалификация и образование за сметка на тези, които извършват ръчен труд. Търсенето ще се засилва в секторите, свързани с предоставяне на услуги, особено в секторите „професионални дейности и научни изследвания“ и „административни и спомагателни дейности“<sup>6</sup>, следвани от секторите, свързани със създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения, както и финансовите и застрахователни дейности и ще намалява в селското стопанство и промишлеността (МТСП. Пилотен модел за средносрочно прогнозиране развитието на пазара на труда и потребностите от знания и умения в България. ПРОЕКТ „Нови умения за нови работни места в новата икономика – прогнозиране и формиране на политики“ VS/2010/0257, с. 40).

**5.8.41.** Заетостта по класове професии се очаква да се увеличи най-вече в тези професии, които се отнасят към аналитичните специалисти, техници и други приложни специалисти, административен персонал, заети с услуги за населението, търговията и охраната, както и към професиите неизискващи специална квалификация (пак там, с. 42).

---

<sup>6</sup> Код N и M в КИД-2008.

**5.8.42.** За лицата с висше образование се очаква търсенето да нараства с по-бързи темпове в сравнение с предлагането, което означава, че може да се очаква недостиг на висококвалифицирани кадри. При лицата със средно и по-ниско образование тенденциите на търсенето и предлагането са по-скоро към намаляване, като търсенето надвишава предлагането. Въпреки това, лицата с висше образование все пак имат по-голям шанс за заетост в сравнение с тези с по-ниско образование, тъй като в някои случаи те биха имали възможността да заемат работно място, за което не се изисква висше образование (пак там, с. 45).

**5.8.43.** Изследване на екип на McKinsey показва, че **недостигът на кадри с висока квалификация**, отговаряща на нуждите на бизнеса, ще бъде една от най-отявлените тенденции на пазара на труда през следващото десетилетие. Работодателите ще имат нужда от 18 млн. повече служители с висше образование, отколкото ще има на пазара на труда през 2020 година. Най-силно недостигът ще се усети в Южна Европа. Същевременно ще има свръх-голям брой служители с ниска и средна квалификация. Тази тенденция означава висока безработица, натиск към по-ниско заплащане и, същевременно – „глад“ за квалифицирани кадри (БСК, 2012, с. 41).

Изследването на Европейски институт също очертава **трайна тенденция на недостиг на работна сила с предимно висока квалификация**. Дефицитът на квалифицирани специалисти е сериозен проблем, който възпрепятства развитието и функционирането на отделни отрасли от стопанството и сфери на социалния живот. Значителна е заплахата за промишлеността в най-вече в техническата област, особено по отношение на научноизследователската дейност и иновациите, където съществува сериозен **недостиг на инженери с различен профил и други висококвалифицирани специалисти**, които да разработват и прилагат авангардни технологии. Очакванията на работодателите за следващите години са **потребността от ръководни служители и квалифицирани производствени работници да нарасне почти два пъти, докато необходимостта от висококвалифицираните специалисти ще се запази на относително високо ниво**.

**5.8.44.** Най-оптимистично настроени по отношение на наемането на нови хора са работодателите в секторите **финанси, застраховане, недвижими имоти и бизнес услуги**. Добри са очакванията също в публичния и социалния сектор.

**5.8.45.** Очакванията за все по-силно търсене на **ИТ специалисти** в специалностите, които са свързани най-вече с програмиране. Става дума за специалисти в секторите изчислителна техника, комуникации и софтуер, а така също и в аутсорсинга на бизнес-процесите (ВРО). Основание за това е факта, че и двете индустрии са част от световния пазар и хората, работещи в тях, на практика работят за външни потребители, а не за националния пазар в България.

**5.8.46.** Счита се, че завършващите право, социология и бизнес администрация са повече от необходимите и пазарът на труда не може да ги поеме.

**5.8.47.** Затова и **промените в образованието са наложителни**, като за това се подготвя дългосрочна политиката, свързана с очакваните промени пазара на труда на база резултати от проучвания.

**5.8.48.** Може да се направи изводът, че за успешната реализация на пазара на труда, както в България, така и в чужбина, е необходимо да има съчетаване на професионалните компетенции с т.нар **меки умения**. В тях се включват уменията за презентиране, комуникация, изграждане и поддържане на междуличностни взаимоотношения; уменията за

работа в екип; изследване, планиране и решаване на проблеми; умения за самоконтрол и себепредставяне; умения за управление на хора, данни, процеси; умения за управление на времето и стреса на работното място и др. Съществен компонент на образователната система би трябвало да бъде не просто получаването на определени знания, но и формирането на такива качества и характеристики като споменатите по-горе.

**5.8.49.** От една страна на пазара на труда има сериозен проблем с намирането на служители с образование, квалификация и професионален опит, необходими на работодателите, а от друга - системата на професионалното образование и обучение среща някакви трудности да „произведе“ такива специалисти. Проучването на Европейски институт разкри значително неравновесие между търсенето и предлагането на квалифицирана работна сила, което налага изграждане и **подобряване на връзката „образователна система – работодатели - пазар на труда“**. Необходимо е да се предприемат категорични и видими стъпки за отварянето на образователната система към бизнеса и неговите потребности.

*5.9. Изводи от анализа на изискванията към длъжностите и професиите от основните класове и подкласове на НКДП-2008, за които СУ подготвя специалисти:*

**Обобщените изисквания за умения и способности към основните класове и подкласове (НКДП-2008), за които СУ подготвя специалисти могат да се сведат до следните:**

- Умения за търсене и намиране на подходяща за задачите информация;
- Способност за синтезиране, обобщаване и обработване на информацията с количествени и качествени методи, включително статистически;
- Умения за правене на изводи, очертаване на тенденции, набелязване на посоки за развитие;
- Способности за изготвяне на синтезирани и разбираеми отчети, доклади, презентации;
- Умения за стратегическо планиране – набелязване на цели, развитие на стратегически и оперативни планове;
- Умения за контролиране на предвидени дейности и отчитане на изпълнението.

На основата на анализа на уменията и компетенциите за професии и длъжности то основни класове и подкласове, за които СУ подготвя специалисти, се правят следните **обща препоръки** към всички факултети:

- Обучението по всички специалности в СУ да бъде *обвързано с интензивна ИТ подготовка*, в това число развитие на умения за работа със *софтуери за обработка на информация* (количествена и качествена);
- Обучението да се стреми да изгражда самостоятелно *аналитично мислене*, да създава умения, отговарящи на посочените в изводите изисквания;
- Обучението по всички специалности в СУ да бъде обвързано с *интензивна чуждо езикова подготовка*, минимум по английски език.

В допълнение към тези препоръки и с цел *по-бързото интегриране на младите специалисти в нова работна среда* се очертава и друга обща препоръка:

- Обучението да се съчетава с изграждане на умения за работа в екип, разпределение на задачи и срокове, поемане на отговорности, развитие на комуникативни способности, умения за участие в колективни обсъждания и дискусии, умения за логическо излагане на позиции и публични презентации.

## **6. Механизми и процедури за предварителна оценка на нуждите на пазара на труда**

За да бъде СУ в течение на промените в изискванията на пазара на труда е необходимо да бъдат приети, утвърдени и изпълнявани следните процедури и дейности:

### **1. Набиране на първична информация**

1.1. Пълна и актуална информация за образователното равнище и професионалната подготовка и обучение на завършващите различните образователни степени.

#### *1.1.1. Източници на информация:*

1.1.1.1. Завършващи бакалаври и магистри

1.1.1.2. Завършили випускници на СУ

#### *1.1.2. Необходими условия:*

1.1.2.1. Наличие на координати на випускниците на СУ

За целта при подаване на документи за диплома да се събират електронни адреси на випускниците и да се регистрират в социални групи на випускници на СУ (фейсбук, LinkedIn, система на СУ)

*(Приложение 1 – Бланка за информация)*

1.1.2.2. База от данни с координатите, година на завършване, степен на завършване, специалност на випускниците. Базата да се допълва с постъпващата информация (в това число, месторабота и адрес на фирмата, вкл. електронен, на завършилите към годината на постъпване на попълнена анкета)

1.1.2.3. Система за събиране и анализ на първична информация.

1.1.2.4. Онлайн вариант на инструментариума

#### *1.1.3. Звена, отговарящи за набиране на информацията:*

1.1.3.1. Алумни клубове по факултетите (или Алумни клуб на СУ)

1.1.3.2. Звено, създаващо и поддържащо база от данни с информация за випускниците (например Алумни клуб)

1.1.3.3. Звено, създаващо и поддържащо системата за събиране на първична информация (например УЦИКТ)

1.1.3.4. Факултетските комисии по качество

#### *1.1.4. Инструмент за събиране на информацията:*

1.1.4.1. Анкета за завършилите випускници на СУ

*(Приложение 2 – Анкета за завършили студенти)*

#### *1.1.5. Начин на събиране:*

1.1.5.1. Онлайн анкета за завършилите студенти

#### *1.1.6. Период на събиране:*

1.1.6.1. Всяка година от октомври до декември Алумни клубът на СУ изпраща връзка към онлайн анкета 1.1.5.1

1.1.6.2. Всяка година от януари до март факултетските комисии по качеството актуализират специфичните за всеки факултет анкети от завършилите студенти.

1.2. Детайлна информация за състоянието и потребностите на трудовия пазар на национално, браншово, отраслово и регионално ниво

*1.2.1. Източници на информация:*

1.2.1.1. Фирми

1.2.1.2. Агенция по заетостта

<http://www.az.government.bg>, адрес: София, 1000, бул. Дондуков №3

1.2.1.3. Браншови организации

Българска стопанска камара (БСК) - <http://www.bia-bg.com>,

адрес: София, 1000, ул. Алабин №16-20

Българска търговско-промишлена палата (БТПП) - <http://www.bcci.bg/>,

адрес:1058 София, ул. Искър, 9

Българската асоциация по информационни технологии (БАИТ) -

<http://www.bait.bg>, адрес: София, 1040, бул. Драган Цанков №36, Интерпред,

офис 339Б,

Българска асоциация на софтуерните компании (БАСКОМ) -

<http://www.basscom.org>, адрес: София, 1766, ж.к. „Младост 4“, Бизнес парк

София, Сграда 11, вх. Б, ет. 1)

1.2.1.4. Агенции за наемане на работа (интернет сайтове):

JobsPartner, <http://www.jobspartner.bg>

Jobs Agents, <http://www.jobsagents.com>

Jobs.bg - <http://www.jobs.bg>, адрес: София, 1113, ул. Райко Алексиев №26;

Jobtiger - <http://www.jobtiger.bg>, , адрес: София, 1000, ул. Цар Симеон №53

Manpower – [www.manpower.bg](http://www.manpower.bg)

Rabota.bg - <http://www.rabota.bg>, адрес: София, 1540, бул. Брюксел №1

Zaplata.bg, <http://www.zaplata.bg>, адрес: София, 1000, ул. Карнеги №11а;

1.2.1.5. Доклади на МТСП

[www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg), адрес: София 1051, ул. Триадица №2)

1.2.1.6. Доклади на НСИ

<http://www.nsi.bg>, адрес: София 1038, ул. "П. Волов" № 2)

1.2.1.7. Доклади на МФ

<http://www.minfin.bg>,

адрес: София 1040, ул. "Г. С. Раковски" 102)

1.2.1.8. Доклади (отчети) на НАП

<http://www.nap.bg/page?id=100>

*1.2.2. Необходими условия:*

1.2.2.1. Координати на фирми, в които работят випускници на СУ (източници: информация, постъпваща от випускниците, браншовите организации, договори за стаж със СУ – вкл. базата за стажове на студенти по проекта на СФ за студентски стажова)

1.2.2.2. Договор на СУ с БСК

1.2.2.3. Договор на СУ с Агенция по заетостта

1.2.2.4. Договор(и) на СУ с браншови организации

1.2.2.5. Договори на СУ с агенции за наемане на работа

1.2.2.6. Система за събиране на информацията от работодателите

*(Приложение 3 – Примерен договор)*

*1.2.3. Звена, събиращи информацията:*

1.2.3.1. Лаборатория за проучвания към Центъра по качеството

1.2.3.2. Факултетските комисии по качество

*1.2.4. Инструмент за събиране на информацията:*

1.2.4.1. Анкета за работодателите (фирми и други организации)

1.2.4.2. Справка от агенции за наемане на работа

1.2.4.3. Справка от Агенцията по заетостта

*(Приложение 4 – Анкета за работодатели)*  
*(Приложение 5 – Справка за искана информация от агенции за наемане на работа и Агенцията по заетостта)*

*1.2.5. Начин на набиране:*

1.2.5.1. Онлайн и отпечатана анкета за работодателите

1.2.5.3. Среци с работодатели

*1.2.6. Период на набиране:*

1.2.6.1. На всеки 2 години от януари до март Лабораторията за проучвания към центъра по качество изпраща до работодателите анкета 1.2.5.1

1.2.6.2. Всяка година от януари до март Лабораторията за проучвания към центъра по качество изпраща до агенциите за наемане на работа анкета 1.2.5.2.

1.2.6.3. Всяка година Лабораторията за проучвания да събира доклади на Икономическия и социален съвет, Световната банка, Европейската комисия, синдикати, научни и изследователски звена, анкетите на БСК и други браншови организации, експерти относно трудовия пазар

1.2.6.4. От Лабораторията към Центъра за управление на качеството или пък от очаквания Алумни клуб на ниво университет да се създаде **електронна платформа**, която да включва данни както за завършващите СУ студенти, така и за тяхната месторабота впоследствие. Платформата може да има рубрики за споделяне на мнения както от випускниците на университета, така и от техните работодатели, което ще бъде добър ориентир за обновяването на учебните програми и методиката на преподаване и обучение.

1.2.6.5. Всяка година между април и май факултетските комисии да организират среща с най-активните при обратната връзка работодатели

1.3. Персонална информация за образователното равнище и професионалната квалификация на всички заети лица по основни икономически дейности и сектори

*1.3.1. Източници на информация:*

1.3.1.1. НСИ (<http://www.nsi.bg>, адрес: София 1038, ул. "П. Волов" № 2)

*1.3.2. Необходимо условие:*

1.3.2.1. Договор между СУ и НСИ

*1.3.3. Звена, набиращи информацията:*

1.3.3.1. Лаборатория за проучвания към Центъра по качеството

*1.3.4. Инструментарии:*

1.3.4.1. Искане към НСИ

1.3.4.2. Договор с НСИ

*1.3.5. Начин на набиране:*

1.3.5.1. Писмено искане към НСИ

*1.3.6. Период на набиране:*

1.3.6.1. На две или три години.

**2. Анализирание на събраната от различни източници информация**

2.1. Към Ректорското ръководство да бъде създаден и да работи непрекъснато Съвет за стратегически анализи и стратегическо планиране



*Възможен състав:* по един представител от факултетите и/или представители на Центъра за публични политики (проф. Т. Танев).

2.2. Ежегодно, след получаване на цялата събрана информация, но не по-късно юни, Съветът започва да анализира събраната информация и до септември всяка година се подготвя аналитичен доклад на база на посочените *показатели*:

- Брой приети и завършили бакалаври (по факултети и/или специалности);
- Брой приети и завършили магистри (по факултети и/или специалности);
- Брой работещи бакалаври (по факултети и/или специалности);
- Брой работещи магистри (по факултети и/или специалности);
- Брой завършили бакалаври, намерили работа по специалността 3 (6) месеца след завършването (по факултети и/или специалности);
- Брой завършили магистри, намерили работа по специалността 3 (6) месеца след завършването (по факултети и/или специалности);
- Брой завършили бакалаври - безработни 6 месеца след завършването (по факултети и/или специалности);
- Брой завършили магистри – безработни 6 месеца след завършването (по факултети и/или специалности);

Докладът трябва да съдържа също така:

- Синтез на препоръките от студентите относно предимства и недостатъци в обучението (по факултети и/или специалности);
- Синтез на препоръките от завършилите студентите относно предимства и недостатъци в обучението (по факултети и/или специалности);
- Синтез на търсените от работодателите знания, умения и компетенции, на които завършилите бакалаври най-често не могат да отговорят;
- Синтез на търсените от работодателите знания, умения и компетенции, на които завършилите магистри най-често не могат да отговорят;
- Препоръки към промяна в обучението на бакалаври и магистри (по факултети и/или специалности);

### **3. Синтезиране на резултатите и изводите в политики**

3.1. Получените резултати от анализа на първичната информация и други източници относно знанията, уменията, компетенциите и трудовото представяне на випускници на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ ежегодно през юни се изпраща до **факултетите комисии по качеството** с цел информиране на техните ръководство и последващи решения относно съдържанието на учебните планове и програми.

3.2. На база на аналитичния доклад на Съвета за стратегически анализи и стратегическо планиране факултетските комисии по качеството съвместно с факултетските ръководства предлагат в срок до половин конкретни мерки за подобрене – предложения за промени на учебни планове, увеличаване/намаляване на обучаемите в конкретни специалности, откриване на нови специалности и други.

## Библиография

1. Агенция по заетостта, Статистика и анализи - <http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=25>
2. Българската агенция за инвестиции (БАИ) - [www.investbg.government.bg](http://www.investbg.government.bg)
3. Българската аутсорсинг асоциация - <http://www.outsourcinginbg.com>
4. Българска стопанска камара. 2012. *Проучване на пазара на труда в България през 2012. - текущо състояние и очаквани тенденции в секторен и регионален разрез, в т.ч. основни параметри, демографски тенденции, образователна, професионална, квалификационна структура на заетите лица*. София
5. Българска стопанска камара. 2011. *Проучване на пазара на труда в България през 2011 . - текущо състояние и очаквани тенденции в секторен и регионален разрез, в т.ч. основни параметри, демографски тенденции, образователна, професионална, квалификационна структура на заетите лица*. София
6. Българска стопанска камара. 2010. *Проучване на образователната и професионално-квалификационна структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво*. София
7. Българска търговско-промишлена палата - <http://www.bcci.bg>
8. Всеки втори работодател страда от липса на кадри, в-к Сега, 31.05.2011 г., <http://www.segabg.com/article.php?issueid=9289&sectionid=2&id=0000501> и ваване
9. Европейски институт. *Европейска „синя карта”. Пакет от препоръки за успешно практическо приложение на Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост*, с. 25-57
10. Колектив. *Възможности за възстановяване, икономически растеж, заетост и догонващо развитие на Република България*. Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес, София, с. 316-343
11. Комисия на европейските общности. 2008. *Нови умения за нови работни места – Изпреварващо предвиждане на потребностите на пазара на труда и осигуряване на съответстващи на тях умения*. Брюксел
12. Европейски портал за професионална мобилност EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES, европейски услуги по заетостта) - <https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=bg&langChanged=true>
13. Ключови компетенции за реализация на трудовия пазар, <http://www.uni-sz.bg/dipku/aktualno.html>
14. Менпауър. 2011. *Обзорно изследване за заетостта - България*. Доклад: [http://files.shareholder.com/downloads/MAN/1286087885x0x474092/24CA3EB0-5B29-4B41-8F71-4CD845968338/BG\\_MEOS\\_Q311.pdf](http://files.shareholder.com/downloads/MAN/1286087885x0x474092/24CA3EB0-5B29-4B41-8F71-4CD845968338/BG_MEOS_Q311.pdf).
15. Менпауър. 2012. *Обзорно изследване за заетостта - България*. Доклад: [http://www.manpowerbg.com/research/meos/Q32012/Bulgaria\\_Q3\\_2012.pdf](http://www.manpowerbg.com/research/meos/Q32012/Bulgaria_Q3_2012.pdf).
16. Менпауър. 2013. *Обзорно изследване за заетостта - България*. Доклад: [http://www.manpowerbg.com/research/meos/Q22013/BG\\_MEOS\\_Q2\\_2013.pdf](http://www.manpowerbg.com/research/meos/Q22013/BG_MEOS_Q2_2013.pdf).
17. Министерството на образованието и науката - <http://www.minedu.government.bg>
18. Министерство на труда и социалната политика - <http://www.mlsp.government.bg>
19. Министерството на финансите, *Пазар на труда, конкурентоспособност и влияние на минималните осигурителни прагове*. Юли, 2013 г., <http://www.minfin.bg/bg/pubs/1/7994>
20. НКДП- 2008.
21. Национален осигурителен институт - <http://www.nssi.bg>
22. Национален статистически институт, *Ключови показатели за България* (към 02.07.2013 г.), <http://www.nsi.bg/otrasal-publikacia.php?n=386&otr=26>

23. Национален статистически институт, Рубрика „Пазар на труда”, <http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=26>
24. Национален статистически институт - [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)
25. Национална мрежа за оценка на компетенциите - <http://www.competencemap.bg>
26. Национални дни на кариерата 2013 г. - <http://careerdays.bg/Nacionalni-Dni-Na-Karierata/2013/>
27. Работодателите: Завършващите не са готови за пазара на труда, в-к Капитал, 21.02.2012г., [http://www.capital.bg/politika\\_i\\_ikonomika/bulgaria/2012/02/21/1771006\\_rabotodate-lite\\_zavurshvashtite\\_ne\\_sa\\_gotovi\\_za\\_pazara/](http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/bulgaria/2012/02/21/1771006_rabotodate-lite_zavurshvashtite_ne_sa_gotovi_za_pazara/)
28. Становище на Комитета на регионите. *Ролята на местните и регионалните власти за насърчаване на растежа и стимулиране на създаването на работни места*, 99-а пленарна сесия, 31 януари – 1 февруари 2013 г.
29. BUSINESSEUROPE - <http://www.business europe.eu>
30. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2008. *Skill needs in Europe. Focus on 2020*. (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities). Available at: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191_en.pdf)
31. *Future Skill Needs in Europe. Medium-term Forecast. Synthesis Report* (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities). Available at: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4078\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4078_en.pdf).
32. European Commission (EC). 2012a. *European Vacancy and Recruitment Report 2012* (Luxembourg: Publications Office of the European Union). Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=bg&pubId=7267&type=2&furtherPubs=yes>.
33. European Commission (EC). 2012b. *Employment and Social Developments in Europe 2012* (Luxembourg: Publications Office of the European Union). Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7315>.
34. European Commission (EC). 2012c. Green Paper. Restructuring and anticipation of change: what lessons from recent experience (Brussels). Available at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0007:FIN:EN:PDF>.
35. Eurostat - Статистическата служба на Европейския съюз - <http://ec.europa.eu/eurostat>
36. International Labour Organization - <http://www.ilo.org/>
37. International Labour Organization (ILO). 2013. *Global Employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip* (Geneva). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_202326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf).
38. Jobtiger - <http://www.jobtiger.bg/>

## Приложение 1

### Бланка за информация за завършващи студенти

Трите имена:.....

Година на завършване (бакалавър):.....

Година на завършване (магистър):.....

Факултет:.....

Специалност:.....

Постоянен имейл:.....

Телефон (вкл. мобилен):.....

Адрес за кореспонденция:.....

Настояща месторабота (ако е приложимо):.....

Длъжност (ако е приложимо):.....

## Приложение 2

### АНКЕТА за завършили студенти (предметни области в Стопанския факултет на СУ)

1. Моля посочете в колона 1 на таблицата по-долу от какви области придобитите знания и умения считате, че бяха **най-полезни** за успешната Ви професионална реализация? (моля отбележете с „√”, възможен е повече от един отговор)

2. Моля посочете в колона 2 на таблицата по-долу от кои области придобитите знания и умения считате, че **не Ви бяха достатъчни** за успешна професионална реализация? (моля отбележете с „√”, възможен е повече от един отговор)

Области	1 Най-полезни	2 Недостатъчни
Статистика (обработка на данни)		
Маркетинг (потребителско поведение, продажби)		
Стратегическо управление (планиране, прогнозиране)		
Човешки ресурси (работа в екип, комуникативност)		
Финанси/банки (анализи, финансови пазари, актьорство)		
Счетоводство (бюджетиране, одит)		
Право (договори, сделки, нормативна база)		
ИТ умения (работа със специализиран софтуер)		
Микроикономика (управление на фирмата)		
Макроикономика (пазарни анализи)		
Друго – моля посочете		

3. Какви **други** знания, умения и компетенции считате, че би било полезно да се изучават от студентите на Стопанския факултет на СУ с цел най-добрата им професионална реализация?

.....  
 .....  
 .....

4. Моля посочете през коя година, каква степен и специалност сте завършили?  
(моля отбележете с „√”)

Година на завършване (дипломиране)	
Степен - бакалавър	
Степен - магистър	
Специалност – икономика	
Специалност – стопанско управление (бизнес администрация)	

5. В кои от изброените по-долу икономически сектори или подсектори работите?  
(моля отбележете с „√”, един отговор)

Сектори/подсектори	
Финанси, банки, застраховане	
ИТ, далекосъобщения	

Търговия	
Промисленост (преработваща и добивна)	
Строителство	
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия, водоснабдяване & комунални услуги	
Търговия	
Транспорт, логистика	
Друго (посочете)	

6. Вашата длъжност е? (моля отбележете с „√”, един отговор)

<b>Длъжност</b>	
Ръководен специалист в държавната администрация	
Ръководен специалист в стопанската администрация	
Ръководител малки предприятия	
Аналитичен специалист	
Приложен специалист	
Друго (посочете)	

**БЛАГОДАРИМ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО!**

**АНКЕТА за завършили студенти**  
(предметни области във Факултета по математика и информатика на СУ)

1. Моля посочете в колона 1 на таблицата по-долу от какви области придобитите знания и умения считате, че бяха **най-полезни** за успешната Ви професионална реализация? (моля отбележете с „√”, възможен е повече от един отговор)

2. Моля посочете в колона 2 на таблицата по-долу от кои области придобитите знания и умения считате, че **не Ви бяха достатъчни** за успешна професионална реализация? (моля отбележете с „√”, възможен е повече от един отговор)

Области	1 Най-полезни	2 Недостатъчни
Базови математически понятия		
Структури от данни и алгоритми		
Езици и среди за програмиране		
Компютърни мрежи, разпределни системи и технологии		
Операционни системи		
Бази от данни		
Изкуствен интелект и приложения		
Проектиране и тестване на софтуер		
Проектиране и създаване на информационни системи		
Мобилни технологии и приложения		
Офис технологии и приложенията им		
Друго – моля посочете		

3. Какви **други** знания, умения и компетенции считате, че би било полезно да се изучават от студентите на Факултета по математика и информатика на СУ с цел най-добрата им професионална реализация?

.....  
 .....  
 .....

4. Моля посочете през коя година, каква степен и специалност сте завършили?  
(моля отбележете с „√” специалността)

Степен – бакалавър	
Година на завършване (дипломиране)	
Специалност – математика	
Специалност – приложна математика	
Специалност – статистика	
Специалност – математика и информатика	
Специалност – информатика	
Специалност – компютърни науки	
Специалност – софтуерно инженерство	
Специалност – информационни системи	
Степен – магистър	
Година на завършване (дипломиране)	
Магистърска програма – Био- и медицинска информатика	
Магистърска програма – Дискретни и алгебрични структури	
Магистърска програма – Електронен бизнес и електронно управление	

Магистърска програма – Защита на информацията в компютърните системи и мрежи	
Магистърска програма – Извличане на информация и откриване на знания	
Магистърска програма – Изкуствен интелект	
Магистърска програма – Информационни системи	
Магистърска програма – Информационно-технологични услуги и проекти	
Магистърска програма – Компютърна графика	
Магистърска програма – Компютърна лингвистика	
Магистърска програма – Логика и алгоритми	
Магистърска програма – Математическо моделиране в икономиката	
Магистърска програма – Мехатроника и роботика	
Магистърска програма – Разпределени системи и мобилни технологии	
Магистърска програма – Софтуерни технологии	
Магистърска програма – Технологии за знания и иновации	
Магистърска програма – Електронно обучение	
Магистърска програма – Технологии за обучение по математика и информатика	
Магистърска програма – Вероятности и статистика	
Магистърска програма – Изчислителна математика и математическо моделиране	
Магистърска програма – Оптимизация	
Магистърска програма – Уравнения на математическата физика и уравнения	
Магистърска програма – Динамични системи и теория на числата	
Магистърска програма – Алгебра, геометрия и топология	

5. В кои от изброените по-долу икономически сектори или подсектори работите?  
(моля отбележете с „√”, един отговор)

Сектори/подсектори	
Софтуерна индустрия	
ИТ, далекосъобщения	
Образование	
Финанси, банки, застраховане	
Държавна администрация	
Медицина	
Търговия, Промишленост, Строителство	
Услуги (моля, посочете .....)	
Търговия	
Транспорт, логистика	
Друго (посочете) .....	

6. Вашата длъжност е? (моля отбележете с „√”, един отговор)

Длъжност	
Ръководен специалист	
Аналитичен специалист	
Приложен специалист	
Софтуерен анализатор	
Разработчик на софтуер	
Преподавател	
Друго (посочете)	

**БЛАГОДАРИМ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО!**



### Приложение 3

## СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА СЪТРУДНИЧЕСТВО И ПАРТНЬОРСТВО

*(Примерен текст, който трябва да се оформи от отдел ЮКО за всеки отделен партньор)*

Днес, .....20....година в град София между **БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА (НСИ, НАП, АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА, .....**) със седалище в град София, ул. ...., представляван от ..... в качеството му на Председател (Директор...), от една страна и от друга

**СОФИЙСКИЯТ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”** със седалище в град София, бул. Цариградско шосе 15, представляван от проф. дин Иван Илчев в качеството му на **Ректор**, се сключи настоящото споразумение за следното:

### I. Предмет на споразумението

Обединяване на усилията на двете институции за обмен на информация, разработване на материали и документи със стратегически, тактически и оперативен характер, обучение и реализация на висококвалифицирани кадри, свързани с развитието на българската икономика и общество.

### II. Задължения и права на БСК (НСИ, НАП, АЗ.....)

- Да предоставя на преподаватели и студенти от СУ информация, необходима за научни изследвания, за разработване на дипломни работи и дисертации, както и за обучение. От особено значение за СУ е информацията, свързана с периодичните анализи на пазара на труда и търсените специалисти и компетенции.
- Да съдейства за анкетиране на фирми и други работодатели относно реализацията и трудовото представяне на служителите, завършили СУ
- .....
- Да участва с експертни мнения и експерти в програмите за обучение на СУ, като подпомага по този начин по-голяма практическа ориентация особено на магистърските програми на университета.
- Да кани преподаватели и студенти от СУ за участие в съвместни научно-приложни изследвания, разработки на методики за изследвания и събиране на данни, в организирането и провеждането на конференции, симпозиуми, кръгли маси и други национални и международни прояви.
- Да съдейства на СУ за провеждане на студентски стажове и практики.

### III. Задължения и права на СУ

- Да подпомага **БСК (НСИ, АЗ.....)** при разработването на анализи, стратегически и други документи за развитие на българската икономика и общество.

- Да предоставя на **БСК (НСИ, АЗ.....)** за ползване и публикуване в свои издания на актуална информация и значими разработки и резултати от своята академичната и изследователската дейност.
- Да подготвя кадри необходими на **БСК (НСИ, АЗ.....)**, като създава условия за продължаващо обучение и повишаване на квалификацията на кадрите в системата на **БСК (НСИ, АЗ.....)** в редовните си бакалавърски, магистърски и докторантски програми и на специализанти по специални заявки от страна на **БСК (НСИ, АЗ.....)** в рамките на следдипломното обучение.
- Да оказва съдействие на **БСК (НСИ, АЗ.....)** за привличането и наемането на добре подготвени кадри с бакалавърска и магистърска степен за дейностите в системата на **БСК (НСИ, АЗ.....)**
- Да предоставя информация на **БСК (НСИ, АЗ.....)** за годишния календар с научни прояви, както и за международни прояви на СУ, като при изявен взаимен интерес да провежда тези прояви съвместно с **БСК (НСИ, АЗ.....)**.

#### **IV. Общи положения.**

- При необходимост, задълженията на двете страни по изпълнението на конкретни ангажименти и формите на сътрудничество за изпълнението на съвместна дейност се регламентират с отделни договори.
- Срокът на настоящото споразумение е четири години, считано от датата на подписването му.
- Изпълнението на споразумението се осъществява съобразно действащото в Република България законодателство, вътрешноведомствените и други нормативни актове.
- Неуредените в това споразумение въпроси, както и всички спорове, възникнали по време на изпълнението, интерпретирането и приложението му ще бъдат решавани на добра воля, по взаимно съгласие. В случай, че не се постигне съгласие се прилагат разпоредбите на ЗЗД.
- Настоящото споразумение се подписа в два еднообразни екземпляра, по един за всяка от страните.

**За БСК (НСИ, АЗ.....)**

**За СУ „Св. Климент Охридски”**

**Председател (Директор):**

**Ректор:**

.....

.....

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ  
„СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“**

България; София 1504  
Бул. „Цар Освободител“ №15  
тел.93 08, факс 00359 2 / 946 02 55  
www.uni-sofia.bg



**SOFIA UNIVERSITY  
ST. KLIMENT OHRIDSKI**

1000, Sofia, Bulgaria 15  
Tzar Osvoboditel Bd.  
tel. 93 08; fax 00359 2/ 946 02 55  
www.uni-sofia.bg

## Приложение 4

### АНКЕТНА КАРТА

**за проучване мнението на работодателите относно знанията, уменията,  
професионалната подготовка и трудовото представяне на служители,  
завършили Софийския университет „Св. Климент Охридски“**

#### УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,

С настоящата анкетна карта бихме желали да получим Вашето мнение относно знанията, уменията, професионалната подготовка и трудовото представяне на възпитаниците на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, както и реалните потребности на пазара на труда.

Софийският университет „Св. Климент Охридски“ подготвя специалисти в над 20 професионални направления и Вашето участие в тази анкета ще спомогне за съществено подобряване на учебния процес и професионалната ориентация на нашите студенти.

#### **За контакти:**

1504, София, Бул. „Цар Освободител“ 15,  
Софийски университет „Св. Климент Охридски“,  
Център за управление на качеството,  
Лаборатория за социологически изследвания  
Тел.:.....Имейл: .....

1. Работят ли във Вашата организация служители, които са завършили бакалавърска или магистърска степен в Софийския университет „Св. Климент Охридски“?

Да	Не
----	----

2. Работят ли във Вашата организация служители, които в момента са студенти в Софийския университет „Св. Климент Охридски“?

Да	Не
----	----

3. Ако сте отговорили положително на един или на двата въпроса по-горе, бихте ли посочили какъв е броят на служителите във Вашата организация, завършили или все още студенти в СУ „Св. Климент Охридски“ (моля отбележете с „√“, един отговор)

Възпитаници или студенти в СУ	Брой				
	1 - 5	6 - 10	11-20	21-50	Над 50
Служители, завършили бакалавърска степен в СУ					
Служители, завършили магистърска степен в СУ					
Служители – студенти в СУ					

4. До каква степен следните критерии се използват от Вашата организация, когато трябва да се наемат нови служители? (1 – „в малка степен“; 5 – „в най-висока степен“; моля отбележете с „√“, възможен е повече от един отговор)\*

	1	2	3	4	5
Трудов стаж					
Добра теоретична подготовка					
Практически умения					
Богата обща култура					
Желание за учене					
Владее на чужд език					
Стремеж за развитие					
Аналитични умения					
Креативност					
Гъвкавост/приспособимост					
Организационни умения					
Комуникативност					
Социална култура					
Умения за работа в екип					
Лоялност					
Инициативност					

(\* този въпрос не е апробиран)

5. За кои от посочените в таблицата по-долу специалности имате предпочитания при наемането на служители за Вашата организация да търсите завършили СУ „Св. Климент Охридски“? (моля отбележете с „√“, възможен е повече от един отговор):

Професионални направления	√
1.1. Теория и управление на образованието	
1.2. Педагогика	
1.3. Педагогика на обучението по..	
2.1. Филология	
2.2. История и археология	
2.3. Философия	
2.4. Религия и теология	
3.1. Социология, антропология и науки за културата	
3.2. Психология	
3.3. Политически науки	
3.4. Социални дейности	
3.5. Обществени комуникации и информационни науки	
3.6. Право	
3.7. Администрация и управление	
3.8. Икономика	
3.9. Туризм	

4.1. Физически науки	
4.2. Химически науки	
4.3. Биологически науки	
4.4. Науки за земята	
4.5. Математика	
4.6. Информатика и компютърни науки	
5.10. Химични технологии	
5.11. Биотехнологии	
7.1. Медицина	
7.2. Фармация	
8. Друго (какво.....)	

6. Какъв процент от Вашите служители, завършили СУ „Св. Климент Охридски”, работят по своята специалност? (моля отбележете с „√”, един отговор)

<b>Брой служители – възпитаници на СУ</b>	<b>√</b>
От 1% до 10%	
От 11% до 20%	
От 21% до 50%	
От 50% до 80%	
Над 80%	
Нито един не работи по специалността си	

7. Според вас, какви от посочените в таблицата по-долу специалности са най-силно (респективно най-слабо) търсени на пазара на труда? (моля отбележете с „√”, възможен е повече от един отговор):

<b>Професионални направления</b>	<b>Най-силно търсени</b>	<b>Най-слабо търсени</b>
1.1. Теория и управление на образованието		
1.2. Педагогика		
1.3. Педагогика на обучението по..		
2.1. Филология		
2.2. История и археология		
2.3. Философия		
2.4. Религия и теология		
3.1. Социология, антропология и науки за културата		
3.2. Психология		
3.3. Политически науки		
3.4. Социални дейности		
3.5. Обществени комуникации и информационни науки		
3.6. Право		
3.7. Администрация и управление		
3.8. Икономика		
3.9. Туризъм		
4.1. Физически науки		
4.2. Химически науки		
4.3. Биологически науки		
4.4. Науки за земята		
4.5. Математика		
4.6. Информатика и компютърни науки		
5.10. Химични технологии		
5.11. Биотехнологии		
7.1. Медицина		
7.2. Фармация		
8. Друго (какво.....)		

8. Ако във вашата организация работят служители, завършили СУ „Св. Климент Охридски”, как оценявате нивото на професионалната им подготовка като цяло? (моля отбележете с „√”, един отговор)

Цялостна оценка за професионалната подготовка на служители - възпитаници на СУ	√
Незадоволително	
Задоволително	
Добро	
Много добро	
Отлично	

9. Ако във вашата организация работят служители, завършили СУ „Св. Климент Охридски”, как оценявате нивото на трудовото им представяне като цяло по следните показатели? (1 – „незадоволително”; 2 – „задоволително”; 3 – „добро”; 4 – „много добро”; 5- „отлично”; моля отбележете с „√”, възможен е повече от един отговор)

Цялостна оценка за трудовото представяне на служители - възпитаници на СУ относно:	1	2	3	4	5
1. Съвместно изпълнение на служебните задължения					
2. Дълбочина на теоретичните знания					
3. Умения за практическо приложение на знанията					
4. Творческо мислене, иновативност и гъвкавост					
5. Комуникативност					
6. Умения за работа с новите ИКТ					
7. Знания на чужди езици					
8. Бърза адаптация към променени условия					
9. Работа в екип					
10. Справяне с конфликти					
11. Друго (какво.....)					

10. Според Вас, от какви допълнителни знания и умения имат нужда Вашите служители – възпитаници на СУ „Св. Климент Охридски” за повишаване на своята квалификация и трудово представяне? (моля отбележете в свободен текст)

.....

11. Бихте ли препоръчали на колеги от други организации/ фирми да наемат служители – възпитаници на СУ „Св. Климент Охридски”? (моля отбележете с „√”, един отговор)

Препоръка за наемане на служители - възпитаници на СУ	√
Категорично „не”	
По-скоро „не”	
Нито „не”, нито „да”	
По-скоро „да”	
Категорично „да”	

12. Какви препоръки бихте дали за подобряване на обучението на студентите от СУ „Св. Климент Охридски” така, че да бъдат по-добре подготвени за пазара на труда? (моля отбележете в свободен текст) .....

.....  
 .....  
 .....

13.1. Основен предмет на дейност на Вашата организация/фирма:

<b>Основен предмет на дейност</b>	√
Производство (сектор.....)	
Услуги (вид.....)	
Търговия (вид.....)	
Строителство	
Друго (какво.....)	
Частен сектор	
Публичен сектор	

13.2. Брой наети във вашата организация/фирма:

<b>Брой наети</b>	√
0-9	
10-19	
20-49	
50-250	
Над 250	

13.3. Местоположение на Вашата организация/фирма:

<b>Местоположение</b>	√
София	
Областен град	
Малък град	
Село	

13.4. Длъжност на анкетирувания:

<b>Длъжност</b>	√
Собственик/управител/изпълнителен директор	
Ръководител/специалист от отдел „Човешки ресурси“	
Главен счетоводител/мениджър	
Друго (какво.....)	

13.5. Данни за контакти с фирмата/организацията:

Адрес:.....  
 Тел.:.....  
 Имейл:.....  
 Уеб адрес: www.....

**БЛАГОДАРИМ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО !**

## Приложение 5

### СПРАВКА

за реализацията на студенти, завършили Софийския университет „Св. Климент Охридски” от Агенция за наемане на работа

1. Какъв брой (или какъв дял) от кандидатствалите за работа чрез Вашата агенция през изминалата година са завършили Софийския университет „Св. Климент Охридски”?

2. Какъв брой (или какъв дял) от тях са получили търсената от тях работа?

3. Бихте ли оценили доколко възпитаниците на СУ „Св. Климент Охридски” от различните специалности са конкурентни на пазара на труда? (моля оценете от 1 до 5; 1 – най-ниско конкурентни, 5 – най-високо конкурентни)

Специалности от професионални направления	1	2	3	4	5
1.1. Теория и управление на образованието					
1.2. Педагогика					
1.3. Педагогика на обучението по..					
2.1. Филология					
2.2. История и археология					
2.3. Философия					
2.4. Религия и теология					
3.1. Социология, антропология и науки за културата					
3.2. Психология					
3.3. Политически науки					
3.4. Социални дейности					
3.5. Обществени комуникации и информационни науки					
3.6. Право					
3.7. Администрация и управление					
3.8. Икономика					
3.9. Туризъм					
4.1. Физически науки					
4.2. Химически науки					
4.3. Биологически науки					
4.4. Науки за земята					
4.5. Математика					
4.6. Информатика и компютърни науки					
5.10. Химични технологии					
5.11. Биотехнологии					
7.1. Медицина					
7.2. Фармация					

4. Според вас, какви от посочените в таблицата по-долу специалности са най-силно (респективно най-слабо) търсени на пазара на труда? (моля отбележете с „√”, възможен е повече от един отговор):

Специалности от професионални направления	Най-силно търсени	Най-слабо търсени
1.1. Теория и управление на образованието		
1.2. Педагогика		
1.3. Педагогика на обучението по..		
2.1. Филология		
2.2. История и археология		



2.3. Философия		
2.4. Религия и теология		
3.1. Социология, антропология и науки за културата		
3.2. Психология		
3.3. Политически науки		
3.4. Социални дейности		
3.5. Обществени комуникации и информационни науки		
3.6. Право		
3.7. Администрация и управление		
3.8. Икономика		
3.9. Туризм		
4.1. Физически науки		
4.2. Химически науки		
4.3. Биологически науки		
4.4. Науки за земята		
4.5. Математика		
4.6. Информатика и компютърни науки		
5.10. Химични технологии		
5.11. Биотехнологии		
7.1. Медицина		
7.2. Фармация		

5. Какви са най-често срещаните изисквания на работодателите, които не могат да бъдат удовлетворени от кандидатстващите, в т.ч. и от възпитаници на СУ? (моля отбележете с „√”, възможен е повече от един отговор):

	√
Трудов стаж	
Добра теоретична подготовка	
Практически умения	
Богата обща култура	
Желание за учене	
Владеене на чужд език	
Стремеж за развитие	
Аналитични умения	
Креативност	
Гъвкавост/приспособимост	
Организационни умения	
Комуникативност	
Социална култура	
Умения за работа в екип	
Лоялност	
Инициативност	

6. Какви **препоръки** бихте дали за подобряване на обучението на студентите от СУ „Св. Климент Охридски” така, че да бъдат по-добре подготвени за пазара на труда? (моля отбележете в свободен текст) .....

.....

.....

.....

**БЛАГОДАРИМ ВИ ЗА УЧАСТИЕТО !**