

ИКОНОМИЧЕСКА ДЕМОГРАФИЯ

НАСЕЛЕНИЕ, Том 43, Книжка 1, 2025, 18-46
ISSN 0205-0617 (Print), ISSN 2367-9174 (Online)
<https://nasselenie-review.org/index.php/nr/index>;
E-mail: nasselenie_review@abv.bg
DOI: <https://doi.org/10.7546/P.2025.43.01.03>

ВЛИЯНИЕТО НА КОЛИЧЕСТВЕНИТЕ И КАЧЕСТВЕНИТЕ АСПЕКТИ НА НАСЕЛЕНИЕТО ВЪРХУ ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

Десислава Колева-Стефанова

*Катедра „Човешки ресурси и социална защита“
УНСС, София, България*

stefanova_desi@abv.bg

Резюме: *В настоящата статия е извършен сравнителен анализ между България и ЕС по основни количествени и качествени показатели свързани със структурния състав на населението, които си взаимодействат помежду си и оказват влияние върху пазара на труда. Изследването обхваща периода от 2019 г. до 2023 г. В статията е обърнато внимание на демографската ситуация в страната и връзката ѝ с пазара на труда. Акцентът в изследването е върху необходимостта от изграждането на комплексни политики свързани с положителното развитие на съвременния пазар на труда, в контекста на демографските предизвикателства. Въз основа на теоретичната и емпиричната част в края на статията са направени изводи.*

Ключови думи: демографска ситуация; количествени и качествени аспекти; пазар на труда.

JEL: I21, J11, J21.

Статията да се цитира по следния начин:

Колева-Стефанова, Д. (2025). Влиянието на количествените и качествените аспекти на населението върху пазара на труда в България. *Население*, Том 43, Книжка 1, 2025, 18-46. ISSN 0205-0617 (Print), ISSN 2367-9174 (Online). DOI: <https://doi.org/10.7546/P.2025.43.01.03>

© Десислава Колева-Стефанова, 2025

Статията е постъпила на 17.02.2025

Приета за печат на 10.06.2025

Публикувана през юни 2025

Авторът е прочел и одобрил окончателния вариант на ръкописа.

ECONOMIC DEMOGRAPHY

NASSELENIE REVIEW, Volume 43, Number 1, 2025, 18-46
ISSN 0205-0617 (Print), ISSN 2367-9174 (Online)
<https://nasselenie-review.org/index.php/nr/index>;
E-mail: nasselenie_review@abv.bg
DOI: <https://doi.org/10.7546/P.2025.43.01.03>

THE INFLUENCE OF THE QUANTITATIVE AND QUALITATIVE ASPECTS OF THE POPULATION ON THE LABOR MARKET IN BULGARIA

Desislava Koleva-Stefanova

*Department of “Human Resources and Social Protection”
UNWE, Sofia, Bulgaria*

stefanova_desi@abv.bg

Abstract. *This article presents a comparative analysis between Bulgaria and the EU on the main quantitative and qualitative indicators related to the structural composition of the population, which interact with each other and influence the labour market. The study covers the period from 2019 to 2023. The article focuses on the demographic situation in the country and its relationship with the labour market. The emphasis in the study is on the need to build complex policies related to the positive development of the modern labour market, in the context of demographic challenges. Based on the theoretical and empirical parts, conclusions are drawn in the final part of the article.*

Keywords: *demographic situation; quantitative and qualitative aspects; labour market.*

JEL: I21, J11, J21.

This article can be cited as follows:

Koleva-Stefanova, D. (2025). The Influence of the Quantitative and Qualitative Aspects of the Population on the Labor Market in Bulgaria. [Влиянието на количествените и качествените аспекти на населението върху пазара на труда в България]. *Nasselenie Review*, Volume 43, Number 1, 18-46. ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online). (In Bulgarian). DOI: <https://doi.org/10.7546/P.2025.43.01.03>

© Desislava Koleva-Stefanova, 2025

Submitted – February 2025

Revised – June 2025

Published – June 2025

The author has read and approved the final manuscript.

Увод

През последните пет години настъпиха съществени промени, които промениха облика на цялото човечество. Светът се сблъска с различни по своята същност предизвикателства, които доведоха до радикални промени във всички обществени процеси. Условно, началото на тези събития бе поставено през 2020 г., с появата на пандемията от COVID-19, която бе катализаторът за интензивно развитие на дигиталните технологии и навлизането на изкуствения интелект във всяка сфера от ежедневието на хората. Отминалата пандемия, военният конфликт между Русия и Украйна, динамичната геополитическа и социална обстановка допълнително усложниха обществения ред и доведоха до криза със световен мащаб. Европейският съюз и в частност страната ни не бяха подминати от тези събития. В цяла Европа настъпи дестабилизация в икономиката, финансите, здравната и социалната система, които бяха последвани от съществени инфлационни процеси. Четвъртата индустриална революция, трансформациите на пазара на труда и всички придружаващи събития с глобален характер формираха съвременното общество 5.0. То се характеризира с много високи дигитални умения, комуникация във виртуална среда, използване на интернет на нещата, предпочитания за гъвкава заетост, висока адаптивност и креативност. Освен динамичното навлизане на новите технологии в обществения живот на хората, нестабилната макро среда и трансформациите в работната дейност, в настоящия момент пазарът на труда е изправен и пред сериозни предизвикателства породени от негативните демографски процеси протичащи от десетилетия в нашата страна, свързани с естествения прираст, механичното движение и регионалните различия, които дават своето отражение върху него.

В тази бързо променяща се конюнктура на преден план излезе необходимостта от привличане и задържане на младите хора в страната, ограничаване на регионалния дисбаланс, инвестиции в човешки капитал, инвестиране в иновации и дигитални технологии.

Обект на изследването в настоящата статия е пазарът на труда в България.

Предмет на изследването е сравнителният анализ на пазара на труда между България и ЕС въз основа на показатели характеризиращи количествения и качествения състав на населението.

Изследователска теза: Пазарът на труд се предопределя от количествените и качествени аспекти характеризиращи населението, които са взаимосвързани помежду си и имат еднакво по сила въздействие върху динамиката и тенденциите на пазара на труда. За позитивното развитие на пазара на труда е необходимо привличането и задържането на младите хора в България в трудоспособна и фертилна възраст, оползотворяване потенциала на уязвимите социални групи извън работната сила, насърчаване активното стареене на възрастните лица и не на последно място инвестициите в човешки капитал свързани с притежаването на съвременни знания, умения и компетенции.

Целта е да се анализират и оценят основни показатели свързани с качествения и количествения състав на населението и да се докаже, че и двата аспекта

характеризиращи състава на населението имат връзка помежду си и съществено по важност влияние върху пазара на труда.

Реализирането на целта в статията се осъществява чрез решаването на следните задачи:

1. Да се разгледа основната нормативна уредба, свързана с пазара на труда в България;
2. Да се очертаят основни целесъобразни съвременни политики свързани с преодоляване на предизвикателства на пазар на труда в България;
3. Да се анализират и сравнят количествени и качествени показатели характеризиращи населението в България и ЕС;
4. Въз основа на извършеното изследване да се направят изводи.

➤ **Основна нормативна уредба свързана с пазара на труда в България**

Пазарът на труда е динамична и изключително чувствителна система, която силно се влияе от обкръжаващата я макро среда. В центъра на тази система е човекът със своите специфични личностни особености, потребности и желания, което често води до формиране на социални напрежения, конфликти и противоречия между участниците на пазара на труда. В тази насока, съвременният пазар на труда следва да има мащабна, всеобхватна и целесъобразно изградена законодателна рамка, регламентираща правата и задълженията, както на работодателите, така и на работниците и служителите. Добре функциониращото законодателство е от първостепенна необходимост за сигурност, стабилност и устойчив растеж на пазар на труда. Ключова роля за достигането на горепосоченото е отредена на международните, европейските и държавните институции, които изграждат съвременната нормативна рамка, регулираща протичащите динамични процеси на пазара на труда. В съответствие с целите за устойчиво развитие на ООН 2030 г. всички правителствени, неправителствени институции и заинтересовани страни обединяват усилия в изграждането на единна концепция и законов регламент насочени към интелигентен устойчив растеж, хуманност, опазване на околната среда, зелена енергия, сближаване, приобщаване, солидарност и равенство между регионите.

В статията са посочени основни нормативни и стратегически документи, без които е невъзможно достигането на висока заетост и достоен труд на пазара на труда в България.

• **Международна и европейска законодателна рамка**

- *17-те Цели за Устойчиво развитие, 2030* - Целите са разработени от ООН и са фундаменталната основа при изграждане на съвременните обществени политики на европейските пазари на труд. Те са свързани с изграждането на единна законодателна рамка за устойчиво бъдеще и международно партньорство.¹

¹ ЕС и ООН – общи цели за устойчиво бъдеще, 2030, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_bg

- *Европейският стълб на социалните права* – Концепцията в този документ е създадена през 2017 г. Тя е основана на двадесет принципа, чрез които ще се достигне до устойчива, единна и силна социална Европа.²

- *Европейска стратегия за заетостта (ЕСЗ)* - Целта на документа е реализирането на съгласувани политики по заетостта за страните - членки на ЕС, водещи до достоен труд, професионална реализация и социална сигурност на работната сила.³

- *Стратегия за равенство между половете 2020 - 2025 г.* – Целта на документа е да се защити правото за равенство, обществено развитие, заемането на високи позиции както за мъжа, така и за жената.⁴

- *Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021-2030 г.* – Стратегията цели да се защити правото на хората с увреждания да водят достойно съществуване и да имат пълноценно участие в обществения живот.⁵

- *Европейски център за развитие на професионалното обучение (Cedefop)* – Основната роля на центъра е предоставянето на програми за обучение, които да отговарят на нуждите на съвременния пазар на труда и формиращите се професии на бъдещето.⁶

- *Електронната платформа за учене на възрастни в Европа (EPALE)* - Платформата е важен инструментариум за обучение на лицата над 55 г. в дигитална среда. На възрастните лица, които са една от уязвимите групи на пазара на труда се дава възможност за придобиването на съвременни компетенции, които ще са им от полза при професионалното им развитие и по-дългото им задържане на пазара на труда. EPALE се финансира от програмата Erasmus+.⁷

- *Еразъм+ “ 2021-2027 г.* – Тя е програмата на ЕС за младите хора, с фокус обучението и спорта в Европа, която дава възможност за по-лесната им интеграция при навлизането им на пазара на труда.⁸

- **Българска законодателна рамка**

- *Кодекс на труда (КТ)* – Кодексът има за цел регулацията на трудовите отношения между работодатели и работници и служители.⁹

² Европейски стълб на социални права https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:europa_pillar_of_social_rights

³ Европейска стратегия за заетостта, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy_bg

⁴ Европейска стратегия за равенство между половете, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_bg

⁵ Стратегия за правата на хората с увреждания <https://eur-lex.europa.eu/BG/legal-content/summary/strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities.html?fromSummary=13>

⁶ Европейски център за развитие на професионалното обучение Cedefop, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-centre-development-vocational-training-edefop_bg

⁷ EPALE - Електронна платформа за учене на възрастни в Европа, <https://epale.ec.europa.eu/bg>

⁸ Erasmus+, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/bg>

⁹ Кодекс на труда, <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

- *Кодекс за социално осигуряване (КСО)* – Кодексът изгражда законодателната рамка на социалното осигуряване, което е структурирано във фондове.¹⁰

- *Закон за насърчаване на заетостта* – Законът цели стимулирането и организирането на активните политики на пазара на труда, свързани с изграждането на по-добри условия на труд и заплащане.¹¹

- *Закон за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ)* - Нормативният документ урежда здравословните и безопасни условия на труд на работната сила. В закона са залегнали конвенциите на МОТ.¹²

- *Закон за интеграция на хора с увреждания* - Законът има за цел да изгради равнопоставен и достоен труд за лицата в неравностойно положение поради здравословни проблеми, чрез осигуряването на мерки и дейности за по-лесната им интеграция на пазара на труда.¹³

- *Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 г.* – Въпреки, че стратегията е приключила към настоящия момент, тя е от ключово значение за развитието на формалното и неформалното образование в България, като обхваща всички аспекти на образователните процеси и насърчава развитието на професионалните компетенции, съобразени с трансформациите на пазар на труда.¹⁴

- *Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012-2030 г.)* - Стратегията има важно значение при изграждането на комплексна и ефективно функционираща демографска политика свързана с положителното развитие на естествения прираст и механичното движение на населението на България.¹⁵

- *Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2021-2030 г.* - стратегия, която има за цел дългосрочната визия за пазара на труда, свързана с достигането и поддържането на висока заетост, професионално обучение, дигитализация, гъвкавост и сигурност на лицата в трудоспособна възраст.¹⁶

- *Актуализираната стратегия Национална Агенция за професионално образование и обучение - НАПОО 2022-2027* – Стратегически документ с фокус квалификацията и преквалификацията на възрастните лица. От изключително значение при обучението на работната сила е използването на дигиталната платформа за онлайн обучение на възрастни.¹⁷

¹⁰ Кодекс за социално осигуряване, <https://lex.bg/laws/ldoc/1597824512>

¹¹ Закон за насърчаване на заетостта, <https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/documents/2022-07/zakon-za-nasrchavane-na-zetostta.pdf>

¹² Закон за здравословни и безопасни условия на труд, <https://lex.bg/laws/ldoc/2134178305>

¹³ Закон за интеграция на хора с увреждания, <https://lex.bg/laws/ldoc/2135491478>

¹⁴ Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 г., <https://strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>

¹⁵ Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012-2030 г.) <https://www.president.bg/docs/1352302457.pdf>

¹⁶ Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2021-2030, <https://www.mlsp.government.bg/uploads/26/zetost/employment-strategy-2021-2030-2022.pdf>

¹⁷ НАПОО 2022-2027, <https://www.navet.government.bg/bg/16014-2/>

- *Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019-2030 г.)* - Стратегията има за цел да активира и насърчава възрастните лица от работна сила (65+) да бъдат възможно най-дълго време пълноправни участници на пазара на труда, чрез създаването на подходяща работна среда, професионални обучения и съхраняване на доброто им здраве.¹⁸

- *Национална стратегия за дългосрочна грижа* - Целта на стратегията е да се осигури достоен живот, равнопоставеност, обществена интеграция и социална сигурност на възрастните лица и хората с увреждания.¹⁹

- *Национална стратегия Цифрова трансформация на България за периода 2020-2030 г.* – Стратегията регламентира дългосрочната визия за цифрова трансформация на Република България за периода до 2030 г. Двата документа - Националната програма „Цифрова България 2025” и „Националната програма за развитие България 2030” са в синхрон с Програмата на ООН до 2030 г. за устойчив растеж и развитието на дигиталните технологии.²⁰

➤ **Очертаване на основни съвременни политики свързани с преодоляване на предизвикателства на пазар на труда в България**

Важно значение за трансформацията се пазар на труда оказват измененията в демографската структура на населението в количествен и качествен аспект. В тази връзка страната ни е изправена пред поредното предизвикателство, свързано с дългогодишно-задълбочаващата се демографска криза, изразяваща се в застаряващо и намаляващо население, липса на млади хора, ниска раждаемост, висок процентен дял на емигранти в трудоспособна-фертилна възраст, регионален дисбаланс и обезлюдяване на голяма част от териториите на страната. Тези негативни процеси имат своето отрицателно влияние на пазара на труда и водят до несъответствие между търсенето и предлагането на труда, както и до високо равнище на структурна безработица в страната. Към настоящия момент, демографската ситуация в България и всички променящи се обществени процеси доведоха до необходимостта от разработването на комплексна политика касаеща пазара на труда в няколко основни направления:

1. Държавна политика за удължаване годините на трудова заетост на възрастните лица – Една от основните политика на пазара на труда е насочена към създаването на добри условия на труд и активното участие на възрастните лица в обществения живот в страната. Лицата на 60+ са съществен процент от работната сила, поради нарастване на средната продължителност на живот

¹⁸ Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България 2019-2030 г., <https://mlsp.government.bg/uploads/1/national-agieng-strategy-2019-2030.pdf>

¹⁹ Национална стратегия за дългосрочна грижа, <https://mlsp.government.bg/uploads/35/sv/14rh002-pril-1-1.pdf>

²⁰ Национална стратегия Цифрова трансформация на България за периода 2020-2030, <https://egov.government.bg/wps/portal/ministry-meu/strategies-policies/digital.transformation/itis-national-strategicdocuments/national.strategic.document.digital.transformation>

и застаряващото население, затова е необходимо и възможно най-дългото им задържане на пазара на труда, като по този начин се намалява и натиска върху пенсионната система. „Националната концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора“ 2012-2030 г. е важен инструмент, който допринася за ефективното включване на възрастните хора във всички обществени процеси. „Индексът на активния живот на възрастните хора“ е основен показател, чрез който се дава възможност за оползотворяване на потенциала на възрастната работна сила, като незаменяема част от пазара на труда. Индексът спомага за разработването на адекватни трудови политики, които да са подходящи за съвременните пазари на труда, стимулирайки и насърчавайки активния живот на възрастните хора в България. Важно е реструктурирането на трудовите процеси, които да позволят на възрастната част от работната сила да има реалната възможност за достоен труд, професионално обучение, кариерно развитие и социална сигурност.

2. Държавна политика за привличането и задържане на младите хора в страната - Изграждането на икономически и социално сигурен пазар на труда е задължително условие за привличането и задържането на младите хора в страната. Те са тези, които определят облика и бъдещото развитие на една държава. Те са тези, които са движещият механизъм на едно общество. Страната ни десетилетия наред „губи“ млади, образовани хора, които напускат границите ѝ и създават семейства в страната приемник. „Изтичането на мозъци“ е един от основните фактори за ниското равнище на раждаемост, нарастващата средна възраст на населението, липсата на работна сила, застаряващото население и обезлюдяването на голяма част от регионите в България. Въпреки тези негативни тенденции, след пандемията от COVID-19 се наблюдава положителен механичен прираст, т.е. имигрантите са по-голям процентен дял от емигрантите. Една от основните предпоставки за тази статистика е възможността за работа от разстояние и развитието на трудовата мобилност. Съвременните пазари на труда в ЕС позволяват свободното движение на работната сила между страните - членки. Освен това общата функциониращата законова уредба дава възможност за изграждането на единен европейски пазар. Всички горепосочени фактори благоприятстват за развитието на работата от разстояние. След пандемията много от емигрантите се завърнаха със семейства си по родните места за постоянно и повлияха положително върху демографските процеси, икономиката, финансите и в частност пазара на труда, който се нуждае от млади и образовани хора.

По отношение на привличането на млади хора в страната, следва да се обърне внимание на една изключително бързо развиваща се група на пазара на труда, която има все по-важна роля за икономическото и социално развитие, а именно „дигиталните номади.“ Те са високообразовани лица, притежаващи добри цифрови умения и високо ниво на образование, които извършват своята трудова дейност от разстояние, като приблизително по 2-3 месеца се задържат в различна държава, работейки предимно от споделени пространства (куъркинг пространства). Българските институции се стремят да привлекат по-голям

брой дигитални номади, защото те благоприятстват за регионалната икономика и подпомагането на местния бизнеса в селищата, които временно населяват. Държавните институции обмислят приемането на дигитална номадска виза, която вече съществува в много от европейските страни и значително улеснява престоя на тези лица в съответната страната. България привлича дигиталните номади с бързо скоростния си мрежови интернет, с красивата си природа, с финансово достъпните и комфортни места за настаняване, с възможността за висок стандарт на живот, с многобройните си коуъркинг пространства и др. Официално, гр. Банско е най-бързо развиващият се град по отношение на дигиталното номадство, което спомага за развитието на градската инфраструктура, бизнеса, недвижимите имоти, културните и развлекателни дейности, туризма и местната икономика. Пазарът на труда се нуждае от млади, образовани и предприемчиви хора, каквито са дигиталните номади и хората притежаващи образование, които да допринасят за една устойчива икономика основана на знания и предприемачески дух.

3. Държавни политики за насърчаване на заетостта, чрез гъвкавост и сигурност

Съвременният пазар на труда има все по-високи изисквания за притежаването на широк набор от знания, умения и компетенции, които да отговарят на бързо променящия се дигитален свят, основан на иновации и виртуална реалност. Пандемията от COVID-19 остави своя негативен отпечатък, изразяващ се най-вече в икономически и финансови загуби. В контекста на социалната изолация и наложени рестриктивни мерки значително се свиха директните продажби, индустриалното производство и не на последно място част от сектора на услугите свързан с ресторантьорството, хотелиерството, транспортните и логистични дейности, развлекателният бизнес, туризмът и пр. Претърпените материални загуби и закриването на работни места, до известна степен се компенсираха от навлизането на виртуалната реалност. Под влияние на пандемията виртуалните процеси се развиха с динамични темпове, като значимо място за съвременния пазар на труда бе отредено на гъвкавостта и социалната сигурност („flexicurity“ - флексикюрити). На една част от работната сила, притежаваща дигитални умения се даде възможност за гъвкава заетост под формата на „home office“. Тази форма на заетост намира все по-широко приложение и има своето значимо място на съвременния пазар на труда. Необходима насока за развитието на работата от разстояние е изменението в трудово-социалното законодателство свързано с осъвременяването и изграждането на по-целесъобразното регламентиране на трудовото заплащане, гъвкавото работно време, изграждането на по-добри здравословни и безопасни условия на труд и не на последно място правото на социална сигурност. Работата във виртуална среда изисква притежаването на цифрови компетенции и възприемането на политика за ученето през целия трудов живот. В свят на дигитални технологии и изкуствен интелект, е необходим качествен човешки капитал, който да е адаптивен и да отговаря на все по-взискателните нужди на пазара на труда. Образованието, цифровите компетенции и повишаването на квалификацията на работната сила са безспор-

на необходимост за професионалното развитие на човек, но не по-малко важно е и развитието на личностните умения (меките умения). Те включват: умения за работа в екип, емоционална и социална интелигентност, възможност за качествено и ефективно управление на времето, самодисциплина и категоризиране на задачите, креативност, критично мислене, отстояване на мнението, умение за изслушване и приемане на гледана точка на опонента и пр. Съвременният пазар на труда се нуждае от качествена работна сила, която се явява най-ценния ресурс за всяка стопанска организация. За да може една компания да е успешна е необходимо да привлича и задържа компетентен и високообразован човешки капитал. Изграждането на добре подготвен и мотивиран екип е разковничето за конкурентна, финансово рентабилна и устойчива организация в една така несигурна и динамична макро конюнктура.

4. Държавна политика за достоен труд и равенство между половете - На съвременните пазари на труда все по-важна роля се отрежда на жената, като в тази насока се изгражда добре функционираща законодателна рамка защитаваща правото ѝ за достоен труд, равнопоставеност и възможност за съвместяване на личния с професионалния живот. Въпреки институционалната политика в полза на работещите жени, все още съществува стереотипът че жената е тази която се грижи за отглеждането на децата, полага грижи за болен, възрастен близък и отсъства от работа поради семейни задължения и пр. На съвременните пазари на труд за жената се разкрива по-голяма възможност да работи във виртуална среда. Като голяма част от компаниите предоставят възможността за "home office", което позволява жената успешно да разпределя личното и професионално си време, като се предотвратява дългосрочното ѝ отсъствие от пазара на труда. Както бе посочена в разработката, държавните институции се стремят да изградят законодателен регламент с фокус гъвкавата заетост, в основата на който е залегнала концепцията за „flexicurity“. Гъвкавостта и сигурността в работните процеси дават възможност за оползотворяване на потенциала на работната сила, като тук се има предвид не само жената - „домакиня“, но и лицата, със здравословни проблеми, възрастните и трудно подвижните хора, обезкуражените лица, младежите, които учат и др. Съвременният пазар на труда, дава възможност за баланса между трудов и личен живот (work-life balance), което е важен аспект за младите хора, които се стремят към самостоятелност и гъвкавост в своето професионално развитие.

1. Държавна политика за изграждане на обучителни програми насочени към професиите на бъдещето - Новите професии се развиват с висок интензитет, което води след себе си до променящи се модели в самите работни процеси, като широко застъпена вид заетост е хибридната. Тя успешно съчетава в себе си традиционната присъствена форма и работата от разстояние. Според анализ на JobTiger за страната ни се очаква през 2025 г. да има спад в работата от разстояние, което се дължи на значителното свиване на ИТ сектора, но това ще е временно явление. Бъдещите прогнози са гъвкавите форми и най-вече хибридната и почасовата заетост да са все по - предпочитан подход за работа, как-

то от страна на работниците и служителите, така и от страна на работодателите, поради редуцирането на разходите и времето и за двете страни.²¹

Бързите темпове на развитие на иновативните технологии и изкуственият интелект предначертаха изцяло нов подход в работните процеси и доведоха до създаването на много нови професии, други измениха облика си, а някои обществено-производствени дейности постепенно изчезват. В тези динамични времена едно от най-важните качества, което човек следва да притежава е адаптивността. Съвременната работна сила, трябва да бъде подготвена за перманентно учене, честа смяна на професията и на трудовата квалификация. Професиите на бъдещето са все по широка дискутирана тема в научните и бизнес средите, като едни от най-бързо развиващите се индустриални направления са:

✓ **Медицината** - едни от поднаправленията в медицината, които тепърва ще развият своя потенциал са: Онлайн терапевт; Оператор по дистанционна хирургия; Експерт по индивидуална фармакология; Персонален мениджър за човешкия микробиом; Разработчик на киберпротези и импланти; Специалист по мозъчни импланти; Създател на човешки органи и части от тялото; Генетичен инженер; Специалист по биохакинг и програмируемо здраве; Оператор на медицински роботи; Специалист по образна диагностика; Роботизирана хирургия.

✓ **Безопасността на киберпространството** – Съвременните технологии се развиват с изключителна динамичност, като във виртуалната среда постъпват голям обем от данни с жизнено важна лична и обществена информация, затова е приоритетна задача адекватната защита и сигурност на киберпространството. В тази връзка, едни от поднаправленията в безопасността, които тепърва ще развият своя потенциал са: Дизайнер по персонална сигурност; Специалист по киберсигурност; Специалист по заличаване на дигитални следи, Контрольор на съдържанието на новини (медиен полицаи).

✓ **Биотехнологиите** - едни от поднаправленията в биотехнологиите, които тепърва ще развият своя потенциал са: Архитект на живи системи; Инженер в областта на синтетичната биология; Дизайнер на киберорганизми, Създател на микроорганизми с предварително зададени функции; Специалист по възкресяване на изчезнали видове.

✓ **Селскостопанството** - едни от поднаправленията в селското стопанство, които тепърва ще развият своя потенциал са: Агрокибернетика; Инженер по 3D печат на храни; Оператор на автоматизирана селскостопанска техника; Градски фермер; Специалист по изкуствено отглеждане на месо.

✓ **Екологията** - едни от поднаправленията в Екологията, които тепърва ще развият своя потенциал са: Оператор по „умно“ рециклиране на отпадъци; Инженер по управление на времето; Специалист по изменение на климата; Експерт по точно прогнозиране на земетресения.

²¹ Еволюция на пазара на труда през 2025! От дистанционна към почасова работа, <https://www.iskra.bg/evolyutsiya-na-pazara-na-truda-prez-2025-ot-distantsionna-kam-pochasova-rabota/>

✓ **Енергетиката и природните ресурси** - едни от поднаправленията в Енергетиката и природни ресурси, които тепърва ще развият своя потенциал са: Роботизирани миньори; онсултант по алтернативна енергия; Оператор на дронове за подземни тунели; Разработчик на системи за микро производство на енергия; Дизайнер на преносими енергийни източници; Специалист по управление термоядрен синтез.

✓ **Строителството** - едни от поднаправленията в строителството, които тепърва ще развият своя потенциал са: Архитект на “зелени” градове; Проектант на инфраструктурата за „умен“ дом; Архитект на енергийно автономни сгради; Дизайнер за 3D принтиране в строителството.

✓ **Транспортът** - едни от поднаправленията в транспорта, които тепърва ще развият своя потенциал са: Проектант на нови видове транспорт; Специалист по зареждане с алтернативни горива; Разработчик на “умни” пътища; Разработчик на безпилотни самолети и автомобили без водач.

✓ **Информационните технологии** - едни от поднаправленията в информационните технологии, които тепърва ще развият своя потенциал са: Разработчик на Интернет неща (IoT); Специалист по квантови изчисления; Квантов криптолог; Дизайнер на невронен интерфейс; Инженер по цифровизация и съхранение на памет; Създател на цифрови двойници; Специалист по IT и AI етика; Цифров лингвист – преводач.²²

Пазарът на труда търпи значителни промени, като освен развиващи се професионални направления се наблюдава и значителен брой изчезващи професии, като едни от тях са: шофьори; преводачи; пощенските служители; касиери; оперативните банкови служители; офис администратори; операторите за въвеждане и обработка на данни; счетоводители и деловодители и др.

В близко бъдеще се очертава изкуственият интелект да бъде незаменима част от работния процес, което ще е свързано с много високо производство, намаляване на разходите за възнаграждения, увеличаване на безработицата при лицата без специфични знания и умения, икономически ръст и капиталови печалби за адаптивните бизнес компании. Въпреки тези очаквани тенденции, роботизираните системи не биха могли да заменят висококвалифицирания човешки капитал на пазара на труда. Образованият и компетентен работник ще бъде движещото колело на прогреса, а изкуственият интелект подпомагащ инструмент в работните процеси.

➤ **Емпиричен анализ на количествени и качествени показатели характеризиращи населението в България и ЕС, оказващи влияние върху пазара на труда за периода 2019 г. - 2023 г.**

Базата данни, използвана в настоящата научна статия е от Евростат, като са взети най-актуалните публикувани до момента стойности за съответните показатели обхващащи периода от 2019 до 2023 г. В статията е извършен сравните-

²² 100 професии от бъдещето, <https://futurist.bg/professions-of-the-future/>, 2022).

лен анализ между България и осреднените стойности за ЕС. Изследването цели да се характеризира българския пазар на труда и да се открие мястото му в ЕС, чрез емпиричен анализ на десет количествени и качествени показатели характеризиращи структурния състав на населението.

Хипотезата в изследването гласи, че: Количествените и качествените аспекти характеризиращи структурния състав на населението си взаимодействат и имат еднакво по тежест ключово въздействие върху развитието на пазара на труда.

Хипотезата се проверява на основата на емпиричен анализ, който се основава на интегриран подход, включващ четири количествени и шест качествени показатели.

Използвани показатели:

1. Население, бр., 2019 - 2023 г.; (количествен показател)
2. Тотален коефициент на плодовитост, 2019 - 2023 г.; (количествен показател)
3. Механичен прираст на населението, 2019 - 2023 г.; (количествен показател)
4. Коефициент на възрастова зависимост, (население от 0 до 19 години и 65 години или повече към население от 20 до 64 години), 2019 - 2023 г.; (количествен показател)
5. Заети лица с основно и по-ниско образователно равнище (0-2), % от общото население от 20 до 64 г., 2019 - 2023 г.; (качествен показател)
6. Заети лица със средно и средно-професионално образователно равнище (3-4), % от общото население от 20 до 64 г., 2019 - 2023 г.; (качествен показател)
7. Заети лица с висше образователно равнище (5-8), % от общото население от 20 до 64 г., 2019 - 2023 г.; (качествен показател)
8. Млади хора, които не работят, нито учат и се обучават (15 - 29 години), като % от общото население в същата възрастова група, (NEET), 2019 - 20123 г. (качествен показател)
9. Възрастни участници от общото население от 20 до 64 г. в образователни курсове през последните четири седмици, 2019 - 2023 г.; (качествен показател)
10. Лица използващи интернет през последните три месеца, %, България; ЕС, 2019 - 2023 г. (качествен показател)

Таблица 1. Население бр., 2019-2023 г. България; ЕС

Table 1. Population, 2019-2023 Bulgaria; EU

	2019	2020	2021	2022	2023
България	6 664 177	6 569 275	6 532 117	6 482 484	6 447 710
ЕС 27	446 135 629	447 015 600	445 872 542	445 837 374	448 803 078

Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_pjan/default/table?lang=en&category=demo.demo_pop

Броят на населението на една среда е количествен показател, който предопределя общественото развитие на държавата. От данните в табл. 1 се наблюдава, че населението на България с всяка изминала година намалява. През 2019 г. населението е било 6664 177 мил., като през 2020 г. показателят бележи спад с 94 902 души, спрямо предходната година. За 2021 година, населението достига до 6 532 117 души, или с 37 518 по-малко, спрямо 2020 г. През 2022 г. продължава да се отчита тенденциозно намаляване на показателя с 49 633 души, спрямо 2021 г. За 2023 г. населението се “топи“ с 34 774 души, спрямо 2022 г. Най-малко е намаляло българското население през 2023 г., спрямо предходната година, а най-много през 2020 г., спрямо 2019 г. За целия изследван период от 2019 г. до 2023 г. се забелязва спад по показателя от 216 467 души, което е една тревожна цифра, която е свързана с негативно влияние върху цялото обществено развитие на страната.

Прави впечатление, че като цяло в ЕС се вижда една динамика от увеличаване и намаляване на населението за изследван период. Най-ниски стойности са отчетени през 2022 г. от 445 837 374 души, а най-високи стойности през 2023 г. от 448 803 078, т.е., населението на страните-членки на ЕС е нараснало с 2 667 449 мил. за целия изследван период. Увеличаването на населението на ЕС се дължи главно на миграционни процеси и по-конкретно на нестабилната международна геополитическа обстановка, която води до навлизането на граждани от трети държави към страните-членки на ЕС.

Таблица 2. Тотален коефициент на плодовитост, бр. 2019-2023 г., България; ЕС

Table 2. Total fertility rate, number, 2019-2023, Bulgaria; EU

	2019	2020	2021	2022	2023
България	1,79	1,77	1,80	1,65	1,81
ЕС -27	1,53	1,51	1,53	1,46	1,38

Източник: Евростат, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/demo_frate\\$defaultview](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/demo_frate$defaultview)

Данните в табл. 2 онагледяват стойностите на тоталния коефициента на плодовитост за периода от 2019 г. до 2023 г. Този показател е количествен по своята същност и е един основен измерител при разработването на политики касаещи раждаемостта. Осреднената стойност за петте изследвани години за страната ни е 1,76 бр., а за ЕС е по-ниска стойността и е 1,48 бр. Най-ниски данни за България и за ЕС са отчетени през 2022 г., като за страната ни е 1,65 а за ЕС е 1,46. През 2023 г. тоталният коефициент на плодовитост за страната ни е най-висок (1,81), а за ЕС най-висок е бил през 2019 г. и 2020 г. (1,53). Данните сочат, че като цяло за всички изследвани години за ЕС се наблюдава тенденциозно спад по показателя, докато за страната ни е обратно, има ръст. Въпреки намаляващото население в България, което се вижда от табл. 1, тоталният коефициент на плодовитост бележи покачване, което може да се отчете, като положителен фактор за раждаемостта в България и е пряко свързан с положителния механичен прираст на населението, който е анализиран в последващата

част от разработката (табл. 3.). За просто възпроизводство е прието тоталният коефициент на плодовитост да е около 2 и въпреки, че се отчита нарастване на показателя за 2023 г., все още е необходимо да се разработват комплексни политики стимулиращи раждаемостта в България.

Таблица 3. Механичен прираст на населението, бр., 2019-2023 г., България; ЕС

Table 3. Mechanical population growth, number, 2019-2023, Bulgaria; EU

	2019	2020	2021	2022	2023
България	- 2012	30715	12706	27 444	41 580
ЕС 27	1619353	1215403	1365494	4253390	2936525

Източник: Евростат и собствени изчисления

От данните в табл. 3 се наблюдава механичния прираст на населението за България и за ЕС за периода 2019 - 2023 г. Характерно за ЕС е, че за всички изследвани години се забелязват положителни стойности, като най-ниски се регистрират през 2020 г. (30715 души), а най-високи стойности се наблюдават през 2022 г. (4 253390) души, което може да се отдаде на нестабилната международна геополитическа обстановка и навлизането на голям брой бежанци и лица търсещи убежище от трета държава, както бе споменато при анализ от табл.1.

По отношение на механичния прираст на населението в България за първи път от десетилетия, през 2020 г. се отчита положителен механичен прираст (30715 души), което е свързано с появата на пандемията от COVID-19 и наложените рестриктивни мерки. Положителни нарастващи тенденции по показателя се наблюдават и през следващите три последователни години включени в изследването, а именно 2021; 2022 и 2023 г. За последната изследвана 2023 г. година за България са отчетени най-високи стойности по показателя, като той е нараснал почти двойно, спрямо предходната 2022 г., когато е бил 27 444, достигайки до 41 580 хил. през 2023 г. Основен фактор за този ръст по показателя, бе възможността за работа от разстояние, което доведе до завръщането на голям брой български граждани и семействата им, които дълги години са работили и живели в чужда държава. Навлизането на чуждестранни компании, нарастването на инвестициите и предприемачеството, и не на последно място трансформациите на пазара на труда в България, дадоха възможност на работната сила успешно да се развива и да получава достойно заплащане и тук, което значително ограничи миграционните процеси.

От данните в табл. 4 се вижда коефициентът на възрастова зависимост (население от 0 до 19 г. и 65+, към трудоспособното население от 20 до 64 г.), за периода 2019 - 2023 г. Осреднената стойност на показателя за целия изследван период за България е 71,02%, а за ЕС е малко по-ниска и е 69,64%. За България и за ЕС най-нисък е процентният дял на възрастова зависими лица през 2019 г., която е първата от изследвания период (България - 68,6%; ЕС - 68,4%). През

Таблица 4. Коефициент на възрастова зависимост, (население от 0 до 19 години и 65 години или повече към население от 20 до 64 години),%, 2019-2023 г., България; ЕС

Table 4. Age dependency ratio (population aged 0 to 19 and 65 or over relative to population aged 20 to 64), %, 2019-2023, Bulgaria; EU

	2019	2020	2021	2022	2023
България	68,6	69,8	70,7	72,5	73,5
ЕС 27	68,4	69,0	69,7	70,3	70,8

Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_pjanind/default/table?lang=en&category=demo.demo_ind

2020 г. за страната ни показателя е 69,8%, а за ЕС 69,0%. За 2021 г. за България (70,7%) и ЕС (69,7%) се отчита леко покачване, спрямо 2020 г., което продължава и през 2022 г., като за страната ни е 72,5%, а за ЕС малко по-ниско от 70,3%. Последната година включена в научната разработка е 2023 г., когато се наблюдава и най-високи процентни стойности по показателя, както за България (73,5%), така и за ЕС (70,8%).

Европа се характеризира със застаряващо население, като България е сред първите места по този показател. Раждаемостта в ЕС е ниска и същевременно има висок процентен дял на възрастни лица над 65+, които имат по-голяма тежест при формирането на изследвания коефициент.

Застаряващото население оказва натиск върху пенсионно осигурителната и здравна система, като намаляващите лица в под трудоспособна и трудоспособна възраст допълнително влошават обществените процеси.

Таблица 5. Заети лица с основно и по-ниско образователно равнище (0-2), % от общото население от 20 до 64 г., 2019 - 2023 г., България; ЕС

Table 5. Employed persons with primary and lower education (0-2), % of the total population aged 20 to 64, 2019-2023, Bulgaria; EU

	2019	2020	2021	2022	2023
България	50,0	47,0	46,2	50,2	50,2
ЕС -27	55,1	54,0	55,0	57,2	58,3

Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_educ_a__custom_15221231/default/table?lang=en

Данните в табл. 5 онагледяват процентният дял на зетите лица с основно и по-ниско образователно равнище от общото население на възраст от 20 до 64 г., за периода 2019 -2023 г. За страната ни осреднената процентна стойност от петте изследвани години е 48,72%, а за ЕС е 55,92% или по-висока заетост с 7,2%, спрямо тази за страната ни. В България най-ниски стойности по показателя се наблюдават през 2021 г. - 46,2%, а за ЕС през предходната 2020 г. - 54,0%. През 2020 и 2021 г. пандемията от COVID-19 бе най-явно изразена и както се

вижда от настоящото изследване, тя повлия негативно върху заетостта на лицата с най-ниско равнище на образование в целия ЕС.

Най-висока заетост за страната ни по показателя, бе отчетена през 2022 и 2023 г., като стойността е еднаква и за двете последователни години - 50,2%. За ЕС през 2023 г. се наблюдават най-високи процентни равнища от 58,3%. Прави впечатление, че и за България и за ЕС след отминаване на пандемията се констатира най-висок ръст на заетост.

Таблица 6. Заети лица със средно и средно-професионално образователно равнище (3-4), % от общото население от 20 до 64 г., 2019 - 2023 г., България; ЕС

Table 6. Employed persons with secondary and vocational education (3-4), % of the total population aged 20 to 64, 2019-2023, Bulgaria; EU

	2019	2020	2021	2022	2023
България	74,8	72,7	73,4	75,9	75,8
ЕС -27	73,0	71,5	72,7	74,1	74,6

Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_educ_a__custom_15221231/default/table?lang=en

Данните в табл. 6 отчитат равнището на заетост на лицата със средно и средно професионално образование от общото население за периода 2019 - 2023 г. Осреднената стойност за целия изследван период за България е 74,52%, а за ЕС 73,18% или с 1,34 процентни пункта по-ниска стойност, спрямо страната ни.

През 2020 г., когато се разразява пандемията от COVID-19 са наблюдавани най-ниски стойности за ЕС (71,5%) и за България (72,7%) спрямо останалите години, включени в изследването. Най-високи стойности по показателя за България се виждат през 2022 г. - 75,9%, а за ЕС през 2023 г. - 74,6%. Прави впечатление, че заетостта на лицата със средно и средно професионално образование е значително по-висока, спрямо лицата с основно или по-ниско образование. Динамичните изменения на пазара на труда, изискват все по-образована и компетентна работна сила. Лицата, които нямат нужните умения са заплашени от отпадане от работната сила или да работят за минимално заплащане и да станат част от „работещите бедни“.

Таблица 7. Заети лица с висше образователно равнище (5-8), % от общото население от 20 до 64 г., 2019 - 2023 г., България; ЕС

Table 7. Employed persons with tertiary education (5-8), % of the total population aged 20 to 64, 2019-2023, Bulgaria; EU

	2019	2020	2021	2022	2023
България	88,5	87,5	88,6	89,8	90,2
ЕС -27	84,8	83,8	85,0	86,0	86,3

Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_educ_a__custom_15221231/default/table?lang=en

Данните в табл. 7 дават информация за заетите лица с висше образование за периода от 2019 г до 2023 г. Анализът показва, че има най-висока заетост при тези лица, спрямо другите две изследвани образователни равнища (основно и по-ниско равнище на образование; средно и средно професионално). Осредненото равнище на заетост за България на лицата с висше образование за целия изследван период е 88,92% , а за ЕС е 85,18% или с 3,74 процентни пункта по-ниско.

Най-ниско равнище на заетост за България и ЕС се наблюдава през 2020 г. (България- 87,5%; ЕС - 83,8%). Най-високо равнище по този показател и за България и за ЕС се констатира през 2023 г. (България - 90,2%; ЕС - 86,3%). Лицата с високо образователно равнище притежават гъвкавост и адаптивност, които ще им дадат възможност да се приспособят успешно към новите трудови условия и възникващите професии на пазара на труда. Тези лица ще са най-малко засегнати от формирация се нов ред на пазара на труда.

Таблица 8. Млади хора, които не работят, нито учат и се обучават (15-29 г.), като % от общото население в същата възрастова група, (NEET), 2019 -2023 г.

Table 8. Young people not in employment, education, or training (aged 15–29), as a percentage of the total population in the same age group (NEET), 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
България	16,6	18,0	17,4	14,8	13,8
ЕС -27	12,8	13,9	13,1	11,7	11,2

Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_ske_itn2/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_skt

Табл. 8 онагледява процентният дял на млади хора, които не работят, нито учат и се обучават (15 -29 години), като % от общото население в същата възрастова група, (NEET) за периода 2019 - 2023.

Средната стойност на показателя за страната ни е 16,12%, а за ЕС е по-ниско с 3,58%, и достига до 12,54%. През 2019 г. за България са регистрирани стойности от 16,6%, а за ЕС от 12,8%. През 2020 г., с възникване на пандемията се наблюдават най-високи стойности по показателя за целия изследван период, както за страната ни (18,0%), така и за ЕС (13,9%). През следващата година 2021 г. за България се вижда спад от 0,6%, спрямо 2020 г. и процентните стойност достигат до 17,4%. Прави впечатление, че показателят бележи спад и през следващите две години, като за 2022 г. достига до 14,8% или с 2,6 процентни пункта по ниско, спрямо 2021 г.

Най-ниските отчетени цифри за България (13,8%) и за ЕС (11,2%), са през 2023 г. Наблюдава се, че в края на изследвания период показателя за ЕС е намалял с 1,6%, докато за страната ни с 2,8%., спрямо първата година в изследването (2019г.). Въпреки, че за ЕС, спрямо страната ни по показателят се отчитат по-ниски процентни равнища за целия изследван период, прави впечатление, че през последните две години в изследването (2022 г. и 2023 г.), младежката безработица в България намалява с по-бързи темпове, спрямо тази в ЕС.

Таблица 9. Възрастни участници от общото население от 20 до 64 г. в образователни курсове през последните четири седмици, 2019 - 2023 г., %, България; ЕС**Table 9.** Adult participants aged 20 to 64 in educational courses in the last four weeks, 2019–2023, %, Bulgaria; EU

	2019	2020	2021	2022	2023
България	1,8	1,5	1,7	1,6	1,4
ЕС -27	10,8	9,1	10,8	11,9	12,8

Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_60/default/table?lang=en&category=t_educ.t_educ_part

Данните в табл. 9 показват процентният дял на възрастни лица участващи в професионални курсове за подобряване знанията и уменията им за периода от 2019 г. до 2023 г. Осреднените стойности по показателя за България са едва 1,6%, а за ЕС е значително по-високи от 11,8%. Прави впечатление, че за 2019 г. първата изследвана година е с най-висока стойност от 1,8%, спрямо останалите години, а 2023 г. бележи най-ниски стойности от 1,4%. За ЕС най-ниска е цифрата през 2020 г. - 9,1%, а най-висока през 2023 г. - 12,8%. Без съмнение е тревожен процентният дял на възрастните участници в неформалното обучение в България. Ученето през целия живот е застъпено във всички съвременни нормативни документи на международно и национално равнище. Активната политика на пазара на труда е от първостепенно значение за ограничаване на неравенствата, осигуряването на социална сигурност и достоен труд за всички лица, независимо от пол, раса и обществено положение. Притежаването и усъвършенстването на съвременни трудови компетенции са неделима част от трудовата характеристика на съвременния работник и служител, затова е необходимо включването на цялото трудоспособно население в професионалното обучение.

Таблица 10. Лица използващи интернет през последните три месеца от цялото население, %, България; ЕС, 2019-2023 г.**Table 10.** Persons using the Internet in the last three months out of the total population, %, Bulgaria; EU, 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
България	67,95	70,16	75,27	79,13	80,39
ЕС -27	85,93	87,62	89,00	89,94	91,43

Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sk_dskl_i21/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_sku

От табл. 10 се вижда процентният дял на лицата, които са използвали интернет през последните три месеца. Осреднената стойност за целия изследван период от 2019 г. до 2023 г. за България е 74,58%, а за ЕС е 88,78%, или с 14,20% по-високо, което е една значителна разлика. През 2023 г. за страната ни и за ЕС

са отчетени най-ниски стойности по показателя (България - 76,95; ЕС - 85,93). През следващата година се вижда покачване с около 2%, спрямо 2019 г., както за България (70,16%), така и за ЕС (87,62%). Тенденциозното нарастване се запазва и през 2021 г., като за страната ни се отчитат по-бързи увеличаващи се темпове с около 5%, спрямо предходната година и стойността достига до 75,27%, докато за ЕС продължава да се отчита нараства с около 2%, което се наблюдаваше и през 2020 г. През 2022 г., спрямо 2021 г. за България показателя нараства с около 4%, достигайки до 79,13%, а за ЕС, едва с 0,94%, достигайки 89,94%. Последната 2023 г., страната ни бележи най-ниски темпове на растеж от 1,26%, спрямо 2022 г., като за ЕС (91,43%) се наблюдава ръст от 1,49%. От началото на изследвания период (2019 г.) до края (2023 г.) за България показателят е нараснал с 12,44%, а за ЕС с 5,5%. Прави впечатление, че ако темповете на ръст се запазят такива и през следващите няколко години, страната ни ще се изравни със средните стойности на ЕС.

➤ Изводи въз основа на извършеното изследване

От извършения анализ в научната разработка, биха могли да се направят следните изводи:

- Демографската ситуация в страната крие много предизвикателства, с които трябва да се справят държавните институции и обществото ни. На първо място тенденциозно продължава намаляването на населението, както се вижда от табл. 1. Този процес започва още в началото на 90-те, като основен фактор е механичното движение на населението и по конкретно динамичните емиграционни процеси, на предимно млади хора във фертилна възраст. Към настоящия момент населението на България продължава да се „топи“, но под влиянието на отрицателния естествен прираст. „Вследствие на много ниската раждаемост и въпреки плавното намаление на смъртността постепенно се стигна до отрицателен естествен прираст (намаление) на населението и за все повече страни от Европа миграционното салдо през последните две десетилетия се превърна в основния регулиращ елемент на уравнението за броя на населението, от който зависи дали населението на страната намалява или нараства.“ (К., Борисова-Маринова, Моралийска-Николова, С. 2019:151) Спада на населението е свързан с раждаемостта, емиграционните процеси, равнището на образование, застаряващото население, което е доказателство, че количествените и качествените показатели си взаимодействат и оказват силно негативно влияние върху пазара на труда, защото процентният дял на лицата в трудоспособна възраст тенденциозно намалява.

- От таблица 2 се наблюдават данни за Тоталния коефициент на плодovitост. За достигане на просто възпроизводство е необходимо той да е 2, но най-високи стойности в настоящото изследване са отчетени през 2021 г. (1,80). От данните в разработката се наблюдава, че за всички изследвани години (2019-2023 г.) цифрите за страната ни са с по-високи стойности, спрямо ЕС. Като цяло в ЕС има ниска раждаемост. Факторите за ниската раждаемост в България са много и от разнороден характер, но два са с особено значение. Първият е

липсата на достатъчно млади хора във фертилна възраст. Вторият е все по-високата възраст за раждане на първо дете, което е продиктувано от възприетите съвременни стереотипи за нуждата от себедоказване, кариерното развитие, финансова и социална сигурност при работещата жена. По-високото образование оказва влияние върху раждаемостта, като се открива обратнопропорционална връзка между образователното равнище на жената и броят деца. Колкото е по-високо равнището на образование в страната, толкова е по-нисък средният брой на раждаемостта. Резултатите от последното преброяване доказват това твърдение. По данни от НСИ, най-ниски стойности на коефициента на плодовитост за 2021 г. е отчетен при жените с най-високо равнище на образование (1,25), докато най-висока стойност се наблюдава при жените с начално (1,63) и основно образование (1,72).²³ Върху броя родени деца определящо значение има количествения състав на населението свързан с броя на жените във фертилна възраст, но също така и качествения състав свързан с образователното равнище на жените, т.е. се доказва, че показателите свързани с раждаемостта и образователното равнище си взаимодействат и оказват влияние върху пазара на труда.

• От данните в табл. 3 се вижда механичния прираст на населението на България, който е свързан с миграционните процеси, и по-конкретно на емиграцията, която започва още от демократичния преход и стои в основата на негативни процеси влияещи върху всички обществени системи. Емигрантите са предимно млади, образовани хора в трудоспособна и фертилна възраст, които напускат пределите на държавата си, отдават своята труд, знания и компетенции в страната приемник, като там създават семейства и отглеждат децата си. Този дългогодишно продължаващ процес, доведе до обезлюдяване и задълбочаващи се различия между регионите в България. В голяма част от малките селища се руши инфраструктурата, няма лица в трудоспособна възраст или са „заети“ в сивия сектор, липсват инвестиции, затварят се училища, детски градини, здравни институции и пр. Голяма част от работната сила на България е съсредоточена в големите градски центрове - София, Пловдив, Варна, Бургас и др. Въпреки тези негативни тенденции, през последните години се наблюдава положителна нетна миграция, която започва през 2020 г., с появата на пандемията COVID-19 и продължава и през следващите години - 2020; 2021; 2022; 2023 г. Един от основните фактори за този положителен демографски процес е свързан със започналите трансформации на пазара на труда и динамичното навлизане на дигитализацията в работните процеси. За много от българските емигранти работещи в чужбина и заемащи висококвалифицирани постове се даде възможност да се завърнат заедно със семействата си по родните места. Характерно за тези лица е, че те продължават да работят за чуждестранни компании, но в България. Те имат висок стандарт на живот и вливат парите си в

²³ НСИ: Раждаемостта в България не стига за възпроизводство на населението, <https://www.investor.bg/a/515-ikonomika-i-makrodanni/365832-nsi-razhdaemostta-v-balgariya-ne-stiga-za-vazproizvodstvo-na-naselenieto>

местната икономика. Друг фактор за положителната нетна миграция е и все по-високият процент на заселване на чуждестранни лица в малките български селища, които също имат възможност да работят от разстояние. Те са привлечени от спокойствието, красивата природа и здравословния живот в тези региони. Наблюдава се и заселване на млади хора с предприемаческо мислене, които стартират собствен бизнес, като развитие на селски туризъм, фермерство, животновъдство, хотелиерство, ресторантьорство и др. Младите хора са жизненоважни за местните селища, защото дават „рестарт“ на всички обществени процеси, включително и на пазар на труда, където се влива качествен човешки капитал. Положителният механичен прираст има съществено значение за пазара на труда, както във количествен, така и в качествен аспект. Високите дигитални умения и възможността за работа от разстояние оказват благоприятно влияние върху нетната миграция, с което се доказва връзката между равнището на образование и миграционните процеси.

- По отношение на заселването на млади хора в планинските райони и курортните селища на страната е необходимо отново да обърнем внимание на дигиталните номади, за които бе споменато в началото на разработката. Това са хора, които са типични представители на концепцията за съвременната нетрадиционна форма на заетост. Те имат предприемаческо мислене, авантюристичен дух и дигитални компетенции. Дигиталните номади са предимно лица със свободни професии или с възможност да работят изцяло от разстояние, като успешно извършват трудовата си дейност пътувайки до различни краища на света. България е страна, която привлича дигиталните номади с високоскоростния си интернет и добро мрежово покритие, със своята разнообразна природа, климат и културно-исторически забележителности. Необходимо е да продължава да се работи в посока привличане и задържане на дигиталните номади в България. Тези лица са една реална възможност за част от обезлюдените планински региони да получат възможността за едно ново начало, чрез стимулиране на местния бизнес, подобряване на инфраструктурата, вливането на финансови средства в регионалната икономика, положително влияние върху демографската ситуация и пр. Въпреки, че дигиталните номади са със статут на временно пребиваване, то следва да се има предвид, че осигуряването на добри условия за живот, достъпен и бърз интернет, ниските данъци и като цяло добрите условия на живот, са предпоставка за непрестанен поток от дигитални номади, които биха могли да работят и да живеят в доскоро обезлюдени територии на страната.

Дигиталното номадство може да се разглежда като нова форма на заетост, даваща възможност за много по-голяма мобилност и гъвкавост на работната сила, която същевременно има положително въздействие върху регионалната политика. В Тази насока е необходимо по - задълбочено изследване, чрез разработването на конкретен инструментариум, които да разкрие всички аспекти и въздействия на дигиталното номадство върху пазара на труда.

- Данните в табл. 4 онагледяват Коефициентът на възрастова зависимост. Той бележи тревожни тенденции, като към 31.12.2023 г. за България достига най-високи стойности от изследваните години – 73,5%, за ЕС е малко по-ниско

равнището от 70,8%. Застаряващото население е проблем, който води до все по-висок натиск върху пенсионната, социалноосигурителната и здравна системи. Дългогодишните емиграционни процеси предимно на млади хора, както и увеличаващата се продължителност на живот са фактори допринасящи за застаряващото население. Все по-малко млади хора се вливат в пазара на труда, докато голям брой лица в пенсионна възраст излизат от него и доходите им вече идват от пенсионната система. „В резултат на това нарастват разходите на системата и така се генерира задълбочаващ се финансов дефицит в нея, който се покрива от трансфери от държавния бюджет.“ (Пандурска, Р., 2020:23)

Необходимо е българските институции и всички заинтересовани страни да продължат да работят в посока за насърчаване активното стареене на възрастното население и осигуряването им на достоен живот и добро здраве. Важно е възрастните хора да бъдат по-дълго време част от работната сила, защото те са незаменим ресурс за ефективно функциониращ пазар на труда.²⁴ Индивидът, семейството му и държавните институции следва да полагат комплексни грижи за доброто здраве и тонус на населението. „Например развитието на здравната система, както и на системите на профилактика, масов спорт, туризъм и т.н. имат пряко отражение върху здравословното състояние на населението, което е основен компонент на човешкия капитал“ (Дулевски, Л., (2021:6) България е страната с най-висока смъртност и най-ниска средна продължителност на живот, като едни от причините за тази негативна тенденция са високият процентен дял на възрастни хора. По-голяма част от тези лица имат хронични, придружаващи заболявания и се нуждаят по-често от здравни грижи, медицински манипулации и прегледи. Сериозен проблем е закриването на много здравни заведения в малките селища, което води до невъзможност за голяма част от възрастните хора да потърсят нужната им медицинска помощ. Качественият състав на възрастното население включва, както добър здравен статус, така и притежаването на съвременни компетенции и умения. Коефициентът на възрастова зависимост освен от процентния дял на пенсионирани лица се формира и от лицата в под трудоспособна възраст и лицата в трудоспособна възраст, т.е. има пряка връзка между раждаемостта, заетостта и застаряващото население.

- От данните в табл. 5 се наблюдава най-малка заетост при лицата с ниско или без образование, както за страната ни, така и за ЕС. Прави впечатление, че и за петте изследвани години (2019 - 2023 г.) нито за България, нито за ЕС има резки амплитудни разлики в показателя, който запазва почти константна стойност. За България, показателят се движи в рамките от 46,2 до 50,2%, а за ЕС от 54,0 до 58,3%. Тревожен е фактът, че България има с около 7 процентни пункта по-ниска заетост, спрямо осреднената стойност за ЕС за периода 2019 - 2023 г. По отношение на равнището на заетостта при лицата със средно и

²⁴ Годишен доклад за здравето 2023 г., <https://www.mh.government.bg/bg/politiki/godishen-doklad-za-zdraveto/>

средно професионално образование от табл. 6 за целия изследван период също не се отчитат резки промени, както за България, така и ЕС. Прави впечатление, че по този показател страната ни е с около 1,5 процентни пункта по-високи стойности, спрямо ЕС. От данните в табл. 7 най-голяма заетост се наблюдава при лицата с най-високо равнище на образование, защото те са най-гъвкави и могат бързо да реагират и да се адаптират към динамично трансформиращите се работни процеси и професии на пазара на труда. Високото образователно равнище и притежаването на съвременни професионални компетенции дават възможност на политиката на пазара на труда да „се фокусира върху създаване на ефективна рамка за подкрепа на бизнеса чрез подобряване на регулаторната среда, насърчаване на предприемачеството, иновациите и развитието на ефикасна модерна и прозрачна държавна администрация.“ (Тодоров, Т. 2010:177) Иновациите, предприемачеството и съвременните гъвкави форми на заетост могат да се реализират само ако има образована работна сила.

- В статията специално място е отделено на младите хора, които не работят, нито учат и се обучават (виж табл.8). Тези лица са от ключово значение за пазара на труда и останалите обществени системи, защото са част от потенциалната бъдеща работна сила, от която зависи икономическото и социално развитие на държавата. Първостепенна задача на всички институции и цялото общество е да „помогнат“ на тези лица успешно да се интегрират на пазара на труда и да станат част от работната сила. От данните в изследването се наблюдава, че страната ни има по-високо равнище на младежка безработица с около 3,58%, спрямо средните стойности за ЕС за целия изследван период (2019 г. - 2023 г.). Въпреки това за 2023 г. разликата между България и ЕС е 2,3%, което означава, че младежката безработица за страната ни намалява с по - бързи темпове, спрямо тази в ЕС. Като фактор за тези положителни резултати, би могъл да се посочи подобряването на синхрона, съвместната работа и мониторинга от страна на образователната система, професионалното обучение и бизнеса, които имат отговорната задача да посочат пътят, който трябва да следват младите хора, за да имат професионално бъдеще и достойно заплащане. Колаборацията между европейските страни и прилагането на доказано добри практики насочени към активни политики за младите хора даващи им възможност за придобиването на съвременни знания и умения не е просто препоръчително, а е задължително условие за просперитета на държавата. Притежаването на знания и умения са предпоставка за успешната интеграция на младите хора на пазара на труда.

- Интензивните темпове на иновационни технологии изискват високо образователно равнище и непрекъснато придобиване и надграждане на професионалните компетенции, за да може човек да бъде полезен за себе си, семейството и обществото. Ученето през целия живот не е просто препоръчително, а задължително условие, за успешната реализация на пазара на труда. От данните в табл. 9 се отчита, че страната ни сериозно изостава от ЕС по отношение на лицата участващи в неформалното образование, като за 2023 г. имаме едва 1,4%, а ЕС стойността е 12,8%. През всички изследвани години България се движи в рамките от 1,4% до 1,8%, което е едно изключително ниско и незадоволително

процентно равнище. Важно е разработването на активни политики на пазара на труда стимулиращи професионалното обучение с фокус лицата без или с ниско равнище на професионални умения и компетенции. С бързите темпове на навлизане на изкуствения интелект в работните процеси, нараства опасността тези лица да са дългосрочно безработни и в даден момент да отпаднат от работната сила, преминавайки към обезкуражените лица. За предотвратяване на тези негативни процеси е необходимо обучителните програми да подготвят кадри отговарящи на нуждите на пазара на труда и на формиращите се нови професии.

- От данните в табл. 10 се разглежда процентният дял на лицата, използващи интернет през последните три месеца. Прави впечатление, че за страната ни стойностите са с около 10% по-ниски, спрямо ЕС, въпреки тези данни, неоспорим факт е, че с появата на пандемията, когато много от обществените процеси започнаха да се случват във виртуална среда, бе отчетен ръст при използването на интернет, което е предпоставка за подобряване на цифровите умения на населението. България има добре изграден мрежови интернет, но е необходимо да се инвестира и в човешкия капитал свързан с подобряването на дигиталните компетенции на населението. Приоритетна задача на образователните институции е разработването на програми и курсове във формалното и неформално обучение, които да развият уменията за използване на съвременните технологии. Важно е бизнеса, също да се включва активно в тези дейности. Необходимо е да се полагат значително по-големи усилия от страна на работодателите, в изграждането на добре подготвени работници и служители, които да бъдат конкурентноспособни и гъвкави, за да може и самата стопанска организация да има своята печеливша позиция в съответния икономически бранш. В производствените процеси и в сектора на услугите, особено тези с често повтарящи се дейности ще има висок ръст от закрити работни места, поради навлизането на дигиталните технологии и изкуственият интелект, които до известна степен ще заместят човека в работния процес. Необходимо е държавните, образователните институции и бизнеса заедно да разработват активни програми за професионално обучение, които да са свързани с формиращите се нови професии. Важно е голям процент от обучителните дейности да са насочени към уязвимите групи на пазара на труда, които са: лицата с ниско ниво на образование и без квалификация; обезкуражените лица; младежите до 29 години, които нито учат и нито работят; лицата над 55-годишна възраст; лицата с трайни увреждания и др. Една от важните цели на държавата, работодателите и всички заинтересовани страни е да осигурят една устойчива заетост на тези лица и предотвратяването им от изпадане в риск от бедност и социално изключване. Нужно е изграждането на качествено професионално обучение, съобразено с нуждите на бизнеса. Добре функциониращите системи за професионална ориентация са необходимост, която ще предотврати структурната безработица. Обучението на човек е един сложен процес, изискващ комплексен подход, особено в ерата на бързо променящите се професионални компетенции, за които е необходимо изграждането на адекватна образователна политика. „Не може

да се намери универсално решение по тази материя, но въвеждането на ново правило, което да търпи последващи модификации през годините, е удачно начало в тази насока.“ (Дулевски, С., 2020:60) Непрекъснатото усъвършенстване на знанията и уменията на лицата в трудоспособна възраст е разковничето за ефективно функциониращ пазар на труда, с висока заетост, кариерно развитие и достоен труд в синхрон с Целите за устойчиво развитие 2030.

- Гъвките форми на работа ще имат все по-голямо значение за съвременния пазар на труда, като работата от разстояние и хибридната заетост ще присъстват в ежедневните дейности на голяма част от бъдещата работна сила. Освен в самите работни процеси, гъвките форми на заетост ще бъдат повод за дискусии и промени в законовата рамка, регламентираща трудово-правните взаимоотношения. „Прилагането на гъвкави форми на заетост трябва да бъде съобразено със социалното осигуряване и подпомагане в България, за да не води до негативно отражение върху осигурителния стаж, обезщетенията и пенсията на лицата.“ (Манчева, М. 2022:9) Гъвкавостта и сигурността се очертават, като градивна основа за устойчивия растеж, прехода към зелена икономика и сближаването между регионите.

- Пазарът на труда възприема нов подход за функциониране, разчупвайки възприетите традиционни стереотипи на работа и налагайки нови съвременни методи, които са подчинени на необходимостта от учене през целия живот, притежаването на съвременни професионални компетенции и добри дигитални умения. „Важно е създаването на структури и методи, които да помогнат на човека да се учи по време на целия си живот, ставайки предмет и инструмент на своето образование.“ (Данаилова, И., 2019:148) Знанието отваря врати за нови възможности и перспективи. Чрез него „... ще намалее несигурността и сегментацията на трудовия пазар, ще се подобрят качеството на заетостта, конкурентоспособността и производителността на труда, ще се промени стандартът на живот, социалното сближаване и осигуряването на висок икономически растеж.“ (Павлов, Н., 2008:57). Гъвките форми на работа ще имат все по-голямо значение за съвременния пазар на труда, като работата от разстояние и нетрадиционния осем часов работен ден ще присъстват в ежедневните дейности на голяма част от бъдещата работна сила. Гъвкавостта и сигурността се очертават, като градивна основа за устойчивия растеж, прехода към зелена икономика и сближаването между регионите.

- Пазарът на труда е една сложна система, върху която оказва влияние всяко изменение в обществените дейности. В настоящата статия са избрани десет показателя, които няма как да разкрият цялостно всички протичащи процеси, промени и взаимодействия в него, но според авторското виждане до голяма степен показват взаимовръзката между демографската ситуация и динамиката на пазара на труда. От избраните десет индикатора 4 от тях са количествени демографски, 5 са качествени от пазара на труда и един качествен характеризиращ дигиталните умения на населението. Всички те, формират количествения и качествения състав на населението, като между тях съществува логическа връзка и неделимост. Въз основа на извършеното емпирично изследване се доказва,

че и двата аспекта - количествения и качествения имат еднаква по сила и тежест въздействие върху динамиката и тенденциите на пазара на труда, както бе посочено в хипотезата.

Заклучение

Демографската ситуация, динамично променящата се геополитическа обстановка, навлизането на изкуствения интелект, икономическата и финансова нестабилност, пандемията от COVID-19 и други процеси от международен характер протичащи през последните години, измениха облика на традиционните обществени дейности, като настъпиха съществени трансформации и на пазара на труда. В тази сложна обстановка от съществено значение е подобряването на количествения и качествения състав на населението, като и двата аспекта имат своето ключово значение за динамиката и тенденциите на пазара на труда. Необходимо е предприемането на конкретни мерки, прилагането на доказани целесъобразни инструментариуми, всеобхватни политики и задължителен мониторинг за справяне с демографските предизвикателства. Живеем в ерата на дигиталните технологии и все по-интензивното навлизане на изкуствения интелект в ежедневните дейности на човека. В тази връзка е задължително да се установи една етична и добре обоснована фундаментална основа за мястото на човека и „умният компютър“ в работните процеси. Свидетели сме на интензивно променящият се пазара на труда, включващ работа от разстояние, нетрадиционна заетост, изчезващи професии и появяващи се нови такива и въпреки всичко, никой и нищо не би могло да отнеме мястото на човека, като център и двигател на обществените процеси. Човекът със своите емоции, чувства, темперамент и умения е доказал значимата си роля още от най-древни времена, и не само е преминал успешно през всички индустриални революции, но е и оставил своята отпечатък под формата на велики изобретения завещани на идните поколения.

Публикацията съдържа резултати от изследване, финансирано със средства от целева субсидия за НИД на УНСС по договор № НИД НИ 9/2024, на тема: „Дигитално номадство - перспектива за гъвкава заетост на младите хора“, 2024 г.

ЛИТЕРАТУРА/REFERENCES

- Данаилова, И., (2019), Мотивацията за учене – обзор на концепции и теории, Съвременна динамика на икономическите теории, Издателски комплекс – УНСС, с. 148. [Danailova, I., (2019), Motivatsiyata za uchene – obzor na kontseptsii i teorii, Savremenna dinamika na ikonomicheskite teorii, Izdatelski kompleks – UNSS, s. 148.]
- Дулевски, Л., (2021), Човешки капитал и инвестиции, сп. “Индустриални отношения и обществено развитие“ - бр. 2/2021 с. 6 [Dulevski, L., (2021), Choveshki kapital i investitsii, sp. “Industrialni otnoshenia i obshtestveno razvitiie“ - br. 2/2021 s. 6]

- Дулевски, С., (2020), Дигиталното място на стопанска дейност, Народностопански архив, Свищов, бр. 4/2020, с. 60, [file:///C:/Users/Georgi%20Mishev/Downloads/p1572_NSABook4bul2020_55-75%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Georgi%20Mishev/Downloads/p1572_NSABook4bul2020_55-75%20(1).pdf) [Dulevski, S., (2020), Digitalното място на стопанска deynost, Narodnostopanski arhiv, Svishtov, br. 4/2020, s. 60]
- К. Борисова-Маринова, Моралийска-Николова, С., (2019), Перспективи за изменение на населението на България до 2040 г., сп. Научни трудове, ИК -УНСС, 2019/2, с. 151 [К. Borisova-Marinova, Moraliyska-Nikolova, S., (2019), Perspektivi za izmenenie na naselenieto na Bulgaria do 2040 g., sp. Nauchni trudove, IK -UNSS, 2019/2, s. 151]
- Манчева, М., (2021) Грижи за деца в ранна детска възраст, като фактор за съвместяването на професионалния и личния живот, сп. “Индустриални отношения и обществено развитие“ - бр. 1/2021 с. 28 [Mancheva, M., (2021) Grizhi za detsa v ranna detska vazrast, kato faktor za savmestyavaneto na profesionalnia i lichnia zhiivot, sp. “Industrialni otnoshenia i obshtestveno razvitiie“ - br. 1/2021 s. 28]
- Павлов, Н., (2008). Трудови пазари и безработица, Изд. Фабер, София, с. 57. (Pavlov, N., (2008). Trudovi pazari i bezrobotitsa, Izd. Faber, Sofia, s. 57.]
- Пандурска, Р., (2020), Ключови аспекти и предизвикателства пред развитието на пенсионната система в България, изд. комплекс УНСС, с. 23 [Pandurska, R., (2020), Klyuchovi aspekti i predizvikatelstva pred razvitiето na pensionnata sistema v Bulgaria, izd. kompleks UNSS, s. 23]
- Тодоров, Т.,(2010), „Очакваното въздействие на оперативна програма „Развитие на конкурентоспособността на българската икономика“ 2007-2013 върху трудовия пазар в България“, Сборник с доклади от научно-практическа конференция „Социални последици от процесите на реструктуриране и технологични промени в организациите“, издателство „Стопанство“, с.177. [Todorov, T., (2010) „Ochakvanoto vazdeystvie na operativna programa „Razvitiie na konkurentosposobnostta na balgarskata ikonomika“ 2007-2013 varhu trudovia pazar v Bulgaria“, Sbornik s dokladi ot nauchno-prakticheska konferentsia „Sotsialni posledstvia ot protsesite na prestrukturirane i tehnologichni promeni v organizatsiite“, izdatelstvo „Stopanstvo“, 2010, s. 177.]

БЕЛЕЖКИ

1. ЕС и ООН – общи цели за устойчиво бъдеще, 2030, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_bg
2. Европейски стълб на социални права https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:european_pillar_of_social_rights
3. Европейска стратегия за заетостта, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy_bg
4. Европейска стратегия за равенство между половете, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_bg
5. Стратегия за правата на хората с увреждания <https://eur-lex.europa.eu/BG/legal-content/summary/strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities.html?fromSummary=13>
6. Европейски център за развитие на професионалното обучение Cedefop, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-centre-development-vocational-training-edefop_bg
7. EPALE - Електронна платформа за учене на възрастни в Европа, <https://epale.ec.europa.eu/bg>

8. Erasmus+, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/bg>
9. Кодекс на труда, <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>
10. Кодекс за социално осигуряване, <https://lex.bg/laws/ldoc/1597824512>
11. Закон за насърчаване на заетостта, <https://www.gli.government.bg/sites/default/files/upload/documents/2022-07/zakon-za-nasrchavane-na-zaetoshta.pdf>
12. Закон за здравословни и безопасни условия на труд, <https://lex.bg/laws/ldoc/2134178305>
13. Закон за интеграция на хора с увреждания, <https://lex.bg/laws/ldoc/2135491478>
14. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 г <https://strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>
15. Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012-2030 г.) <https://www.president.bg/docs/1352302457.pdf>
16. Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2021-2030, <https://www.mlsp.government.bg/uploads/26/zaetost/employment-strategy-2021-2030-2022.pdf>
17. НАПОО 2022-2027, <https://www.navet.government.bg/bg/16014-2/>
18. Национална стратегия за активен живот на възрастните хора в България 2019-2030 г., <https://mlsp.government.bg/uploads/1/national-agieng-strategy-2019-2030.pdf>
19. Национална стратегия за дългосрочна грижа, <https://mlsp.government.bg/uploads/35/sv/14rh002-pril-1-1.pdf>
20. Национална стратегия Цифрова трансформация на България за периода 2020-2030, https://egov.government.bg/wps/portal/ministry-meu/strategies-policies/digital.transformation/itis-national_strategicdocuments/national_strategic.document.digital.transformation
21. Еволюция на пазара на труда през 2025! От дистанционна към почасова работа, <https://www.iskra.bg/evolyutsiya-na-pazara-na-truda-prez-2025-ot-distantionna-kam-pochasova-rabota/>
22. 100 професии от бъдещето, <https://futurist.bg/professions-of-the-future/>, 2022
23. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. Дата на достъп: 28.01.2025 г.
24. НСИ: Раждаемостта в България не стига за възпроизводство на населението, <https://www.investor.bg/a/515-ikonomika-i-makrodanni/365832-nsi-razhdaemostta-v-balgariya-ne-stiga-za-vazproizvodstvo-na-naselenieto>
25. Годишен доклад за здравето 2023 г., <https://www.mh.government.bg/bg/politiki/godishen-doklad-za-zdraveto>