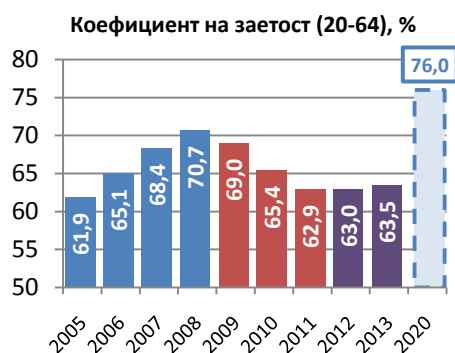


## Европа 2020 – Заетостта в България

Регистрираното през 2013 г. средногодишно ниво на заетост на населението на възраст 20-64 г. в България (63,5%) остава далеч под поставената цел от 76% заетост през 2014 година. От момента за залагането на тази цел (2011 г.) е постигнато повишение от едва 0,6 процентни пункта. Този темп на възстановяване, отчитайки и очакванията в двугодишната прогноза на ЕК<sup>1</sup> за развитие на българската икономика от пролетта на 2014 г., поставя достигането на желаното ниво под сериозно съмнение. Сред основните причини за това са отдавна належащите реформи в трудовото законодателство, структурният характер на безработицата в страната, непригодността на голяма част от средното и висшето образование към нуждите на пазара на труда, липсата на оценка на въздействието от прилаганите активни и пасивни политики на пазара на труда.

В същото време статутът на българската икономика на малък и отворен пазар и динамиката на заетостта в страната през последните две десетилетия подчертават процикличните характеристики на местния пазар на труда. Това означава, че на теория коефициентът на заетост е възможно да отбележи чувствителен ръст или спад в годините до 2020 г., в зависимост от икономическата конюнктура в чужбина и най-вече в рамките на ЕС.

В тази част на анализа са описани основните тенденции на пазара на труда в страната, пречките пред неговото по-бързо възстановяване и някои способности, които могат да спомогнат за постигане на установената цел.<sup>2</sup>



### Динамика на нивото на заетост в страната

Динамиката на заетостта<sup>3</sup> на населението на възраст над 15 г. от 2005 година насам описва три ясно разграничими периода, които важат за почти всички възрастови групи:

- Период на **бум на заетостта** (2005-2008 г.)
- Период на **сериозен спад на заетостта** (2009-2011 г.)
- Период на **бавно възстановяване** (2012-2013 г.)

<sup>1</sup>ЕК очаква пазарът на труда да остане слаб и през 2014 и 2015 г., като повишаването на заетостта на годишна база ще бъде съответно с 0,3 и 0,4 процентни пункта.

<sup>2</sup> При настоящия анализ са използвани данните за икономическата активност на две възрастови групи – референтната за целите на стратегия Европа 2020 група 20-64 години, както и групата, обхващаща всички лица на възраст над 15 години. Добавянето на втората възрастова група в някои случаи позволява добиването на по-ясна представа за социално-икономическите детерминанти на състоянието на пазара на труда, тъй като възрастовата структура в различните области на страната е изключително разнообразна.

<sup>3</sup> При дългосрочния анализ на данните за заетостта на населението в различните възрастови групи, следва да бъдат взети предвид ефектите на променената процедура на НСИ за изчисляване на теглата, прилагана от началото на 2012 г., както и на коригирания характер на данните за населението от Преброяване 2011. В част от периода 2002-2011 г. коефициентът на заетост в повечето области на страната и на национално ниво е изкуствено занижен заради по-високата оценка на НСИ за броя на местното население. Броят на населението е бил подценен единствено във Варна и София. Вследствие на ревизията нивото на заетостта на населението над 15 г. възраст в страната е повишено с 0,9 процентни пункта (от 45,6 на 46,6%). В същото време, при референтната възрастова група (20-64 г.), коефициентът на заетост е намален с 1 процентен пункт (от 63,9 на 62,9%), като причината за разминаването се крие в различния размер на пропуските на текущата демографска статистика за броя на населението в отделните възрастови групи.

Както се вижда на приложената графика, заетостта в двете възрастови групи, в които влизат най-младите (15-24 и 25-34 г.), продължава да спада и през 2012 и 2013 година. Продължаващата неспособност за активно включване на лицата в тези възрастови групи на пазара на труда е един от основните фактори, които възпрепятстват по-бързото възстановяване на заетостта в икономиката.

В същото време продължителната изолация на младите от трудовия пазар предполага ограничаване на потенциала за икономически растеж в средносрочен и дългосрочен план.

### Коефициент на заетост в различните възрастови групи, %



Източник: НСИ, ИПИ

### Регионален аспект – раздалечаване между регионите

Икономическата криза доведе до задълбочаването на различията между нивото на заетост в отделните области на страната. Като основна тенденция в периода 2009-2013 г. се очерта задълбочаването на проблемите на пазара на труда в северната част на страната.

### Области с най-висок и най-нисък коефициент на заетост на населението над 15 г.



Източник: НСИ, ИПИ

През 2013 г. средногодишното ниво на заетост на населението на възраст над 15 г. е по-ниско от 40% в 7 области на страната, като всички се намират в Северна България, а 4 от тях са в Северозападния район. Положителни тенденции се забелязват най-вече в южната част на страната, като освен в столицата София пазарът на труда остава стабилен в областите Благоевград, Бургас и Пловдив.

### Структурни характеристики на безработицата в България

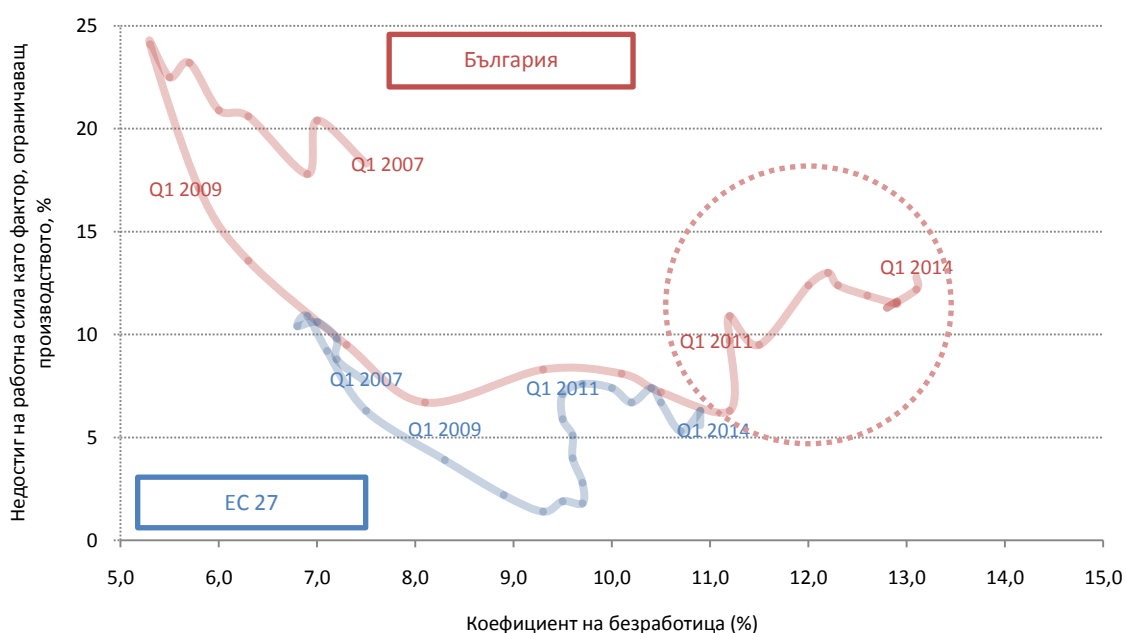
Един от основните инструменти за определянето на наличието и оценяването на обхвата на структурната безработица е т.нар „Крива на Бевъридж“<sup>4</sup>. Тя показва връзката между безработицата и свободните работни места в икономиката. В графиката по-долу е представено сравнение между характеристиките на пазара на труда в България и ЕС в периода от първото тримесечие на 2007 г. до първото тримесечие на 2014 г., използвайки този метод.

Вижда се, че макар тенденциите на пазара на труда в България и ЕС да са сходни, българският пазар на труда страда от много по-сериозни дисбаланси. Това означава, че работодателите изпитват все по-сериозни трудности при намирането на подходяща за целите на производството им работна ръка.

<sup>4</sup>В последното издание (2013) на годишния *Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа* коефициентът на свободните работни места е заместен с друг индикатор - процент от индустриалните предприятия, определящи недостига на работна ръка като фактор, ограничаващ производството. Тук е използван същият подход, тъй като той позволява по-добра сравнимост между данните за отделните страни-членки на ЕС. По време на икономическа експанзия безработицата намалява, а коефициентът на свободните работни места се увеличава. По време на рецесия безработицата се увеличава, а коефициентът на свободните работни места намалява. Позицията на кривата зависи от ефективността на пазара на труда. Преместване на линията нагоре, без да е налице спад в коефициента на безработицата, показва покачваща се неефективност на трудовите пазари, тъй като въпреки повечето налични работни места, последните не се заемат от безработните. Ако преместването на линията нагоре е съпътствано с увеличение на безработицата, това е знак за структурни проблеми на пазара на труда.

От началото на 2011 г. насам делът на българските предприятия, които определят липсата на подходяща работна сила като пречка пред разширяването на производството, нараства от 9,7 на 12,8% въпреки все по-големия брой безработни (т.е. все по-голямото предлагане на работна сила). През това време в ЕС се забелязва стабилизиране на дела на тези предприятия – между 6 и 7%, като в определени периоди се забелязват спадове до малко над 5%. Безработицата в ЕС също остава висока, но там причината е не толкова липсата на подходящи кадри, а действието на други фактори като висока цена на труда, щедри системи за социална защита, понижаваща се международна и вътрешна за европейския пазар конкурентоспособност на предприятията и др.

### Крива на Бевъридж за ЕС-27 и България (Q1 2007 – Q1 2014)



Източник: Евростат, ИПИ

С оглед на продължаващия ръст на дългосрочно безработните лица<sup>5</sup> в България, които достигат 256 хиляди души през първото тримесечие на 2014 г., структурната безработица се очертава като най-сериозното предизвикателство през политиките на пазара на труда в следващите години. Като основни причини за нейното възникване и нарастване в България могат да бъдат обособени няколко основни фактора:

- Анахроничната образователна система<sup>6</sup> и нейният ефект върху конкурентоспособността на лицата на възраст 15-29 години води до ниска заетост, висока безработица и ниска икономическа активност на най-младите работещи;

<sup>5</sup> Евростат определя като трайно безработни лицата, които са без работа повече от 52 седмици.

<sup>6</sup> Виж „Препоръка на Съвета относно Националната програма за реформи на България за 2013 г. и за представяне на становище на Съвета относно Конвергентната програма на България за периода 2012-2016“, COM (2013) 352 final, стр. 5, п. 13

- Липсата на анализ на ефектите и по-стриктен контрол в върху програмите за преквалификация и обучение на безработните лица води до формално изразходване на средствата, получавани за целта по линия на европейските фондове;
- Структурните характеристики на трудовото законодателство и системата за социална защита в страната (липса на достатъчно гъвкавост за работодателите и работещите при определяне на работното време и заплащането; негативно влияние на колективните трудови договори върху преориентирането на установени кадри към нови сфери и тяхното заместване от нови кадри; характеристики на социалната система, водещи до т. нар. капан на безработицата, при който лицата предпочитат да не работят, за да не изгубят достъп до редица социални привилегии).
- Демографски, регионални, социални и етнически особености.<sup>7</sup>

## Политика на пазара на труда и нейните ефекти

### *Политика по отношение на доходите и пазар на труда*

Основните канали, по които държавната политика по доходите оказва влияние върху развитието на пазара на труда и нивото на заетостта в частност, са няколко:

- Повишаване на минималната работна заплата (МРЗ) – в периода от 1 януари 2009 г. до 1 януари 2014 г. нивото на минималната месечна работна заплата в страната е повишено на 4 стъпки<sup>8</sup>. Общото увеличение за периода е 41,6%, което е едно от най-високите в Европейския съюз.
- Повишаване на минималните осигурителни прагове (МОП) по икономически дейности – средното повишение на МОП е 4,90% през 2010 г., 5,60% през 2011 г., 4,50% през 2012 г., 3,30% през 2013 г. и 4,10% през 2014 г. Кумулативното увеличение на МОП от началото на 2010 г. до началото на 2014 г. е 24,48%. Ако в сметката бъде включено повишаването на МОП от началото на 2009 г. (което е 26,6%), общото увеличение става 57,6%. Именно високото увеличение на МОП в периода преди и след началото на кризата е често посочвано като една от причините за срива на трудовия пазар<sup>9</sup>. Нивото на МОП оказва влияние върху конкурентоспособността най-вече на нискоквалифицираните работници (включително младежите, които тепърва влизат на пазара на труда), както и на заетите в по-бедните региони на страната, където доходите са традиционно ниски и съответно се намират по-близо до т. нар. минимални

---

<sup>7</sup> В *Националния план за действие по заетостта през 2014 г.* са обособени две водещи характеристики на пазара на труда в страната, които подчертават структурните характеристики на безработицата: 1) Недостиг на свободни работни места и ограничено разкриване на нови работни места, което фокусира търсенето на работна сила върху висококвалифицираните кадри за определени сектори, а търсенето на нискоквалифицирани остава свито или предимно със сезонен характер; 2) Сегментиран пазар на труда с ниска мобилност и със силно влияние на сезонния фактор.

<sup>8</sup>Повишенията са съответно: *ПМС № 180/30.06.2011 г.* в сила от 01.09.2011 г. – повишение от 240 на 270 лв.; *ПМС № 300/10.11.2011 г.* в сила от 01.05.2012 г. – повишение от 270 на 290 лв.; *ПМС № 250/11.10.2012 г.*, в сила от 01.01.2013 г. – повишение от 290 на 310 лв.; *ПМС № 249/31.10.2013 г.* в сила от 01.01.2014 – повишение от 310 на 340 лв.

<sup>9</sup>Официалната позиция на администрацията е, че повишаването на минималните осигурителни прагове спомага за намаляването на сивата икономика и нелоялните пазарни практики.

осигурителни прагове. Вследствие на тези фактори, една от препоръките<sup>10</sup> на Съвета на Европа към НПР на България през 2013 г. е: „Да преразгледа минималните осигурителни прагове, за да се гарантира, че системата не оскъпява прекалено наемането на нискоквалифицирани работници”.

- През 2013 г. правителството прие данъчно облекчение за хората, които получават минимална работна заплата. Реформата предвижда възможност през пролетта на 2015 г. да се поиска възстановяване на удържания през 2014 г. данък общ доход на тези лица. Индиректно това представлява способ за увеличаване на нивото на заплащане на най-нископлатените работници посредством трансфер от държавния бюджет.<sup>11</sup>

### *Трудово законодателство и пазар на труда*

Редица правителствени политики в периода на икономическата криза след 2009 г. имат отношение към заетостта в различните възрастови групи, тъй като променят възможностите и мотивацията на лицата да търсят и намират заетост. Най-значимите сред тях са:

- Политиката за ограничаване на ранното пенсиониране и повишаването на пенсионната възраст

Започнатата от предходното правителство реформа на пенсионната система имаше за цел повишаването на възрастта и изискуемия стаж за пенсиониране с 4 месеца на година до достигането на съответно 63 години пенсионна възраст за жените и 65 години пенсионна възраст за мъжете през 2021 година, при необходим стаж от 37 години за жените и 40 години за мъжете. Целта на пенсионната реформа беше както да намали натиска върху системата на държавното обществено осигуряване<sup>12</sup> (ДОО), така и да задържи работоспособните лица за по-дълъг период на пазара на труда. Реформата на пенсионната система бе временно замразена от правителството на БСП и ДПС през 2013 година. Сегашното правителство отмени и решението на предходното правителство за определяне на минимална пенсионна възраст за военните, като върна старото положение, при което единственото условие е наличието на 27-годишен стаж<sup>13</sup>.

- Пенсии за инвалидност

След въведените през 2000 г. нови критерии за определяне на работоспособността на лицата, кандидатстващи за пенсия за инвалидност<sup>14</sup>, броят на регистрираните хора с увреждания в България нараства лавинообразно. Най-голям е ръстът при пенсиите за инвалидност поради общо заболяване – от 150 хиляди през 2000 г. до близо 350 хиляди през 2005 г. и при

---

<sup>10</sup> Виж „Препоръка на Съвета относно Националната програма за реформи на България за 2013 г. и за представяне на становище на Съвета относно Конвергентната програма на България за периода 2012-2016 г.”, COM (2013) 352 final, стр. 7

<sup>11</sup> Теоретично може да се очаква тази политика да доведе до излизането на част от нископлатените лица от неформалната икономика. Реален анализ на този етап не е възможен, тъй като облекчението е в сила от 1 януари 2014 г. В същото време, неговото приемане представлява известен отстъп от плоското данъчно облагане.

<sup>12</sup> Дефицитът в системата на ДОО (приходи от осигуровки минус разходи) през 2013 г. възлиза на 52,96%.

<sup>13</sup> Две трети от изискуемия стаж трябва да е в системата на Министерство на отбраната.

<sup>14</sup> До 2000 г. в България се прилага подход, при който здравословното състояние на лицето се съпоставя с изискванията да упражняване на дадена професия. След промените е възприет т. нар. „универсален подход”, който няма отношение към професионалната квалификация на лицето, а към способността му да полага който и да е вид труд.

социалните пенсии за инвалидност – от 140 хиляди през 2000 г. до над 480 хиляди през 2005 г. От 2005 г. насетне броят на отпуснатите пенсии нараства минимално, но остава прекомерно висок. В годините на кризата Националният осигурителен институт (НОИ) насочва вниманието към връзката между повишаващия се коефициент на безработица и броя на новоотпуснатите пенсии за инвалидност поради общо заболяване<sup>15</sup>. Придобиването на решение на медицинската експертиза помага за излизането от пазара на труда на лица, които са загубили (или очакват да загубят) работата си, но са натрупали необходимия им стаж.

- Регулация на стажовете

През юни 2013 г. ЕК призова страните-членки да разработят национални планове за изпълнение на Европейската гаранция за младежта, чиято цел е да осигури подкрепа на младежката заетост в страни и региони, където интегрирането на младежите на пазара на труда среща трудности. Позовавайки се на изискванията на програмата за осигуряване на качество на стажовете и повишаване на шансовете за последваща заетост, през март 2014 г. парламентът прие промени в Кодекса на труда, които въвеждат редица нормативни изисквания и регулации в тази сфера. Сред тях са установяването на законова възможност за подписване на трудов стаж с условие за стаж, който предвижда заплащане равно поне на минималната заплата и минимална продължителност на стажовете, както и редица допълнителни изисквания към организациите, предлагащи подобни програми. В същото време, през първото тримесечие на 2014 г. коефициентът на заетост сред младежите на възраст 15-24 г. падна до най-ниското си ниво от повече от десетилетие. Въпреки че по-обстоен анализ на ефекта от законодателните промени ще може да бъде направен едва в началото на 2015 г., наличните към момента данни навеждат на мисълта, че самото обсъждане на законите промени в първите 3 месеца на 2014 г. може да е отказало редица работодатели от предлагането на стажантски програми. Т.е. очакваната цена на стажантския труд е била завишена прекомерно, което е довело до задълбочаване на проблема с включването на най-младите на пазара на труда.

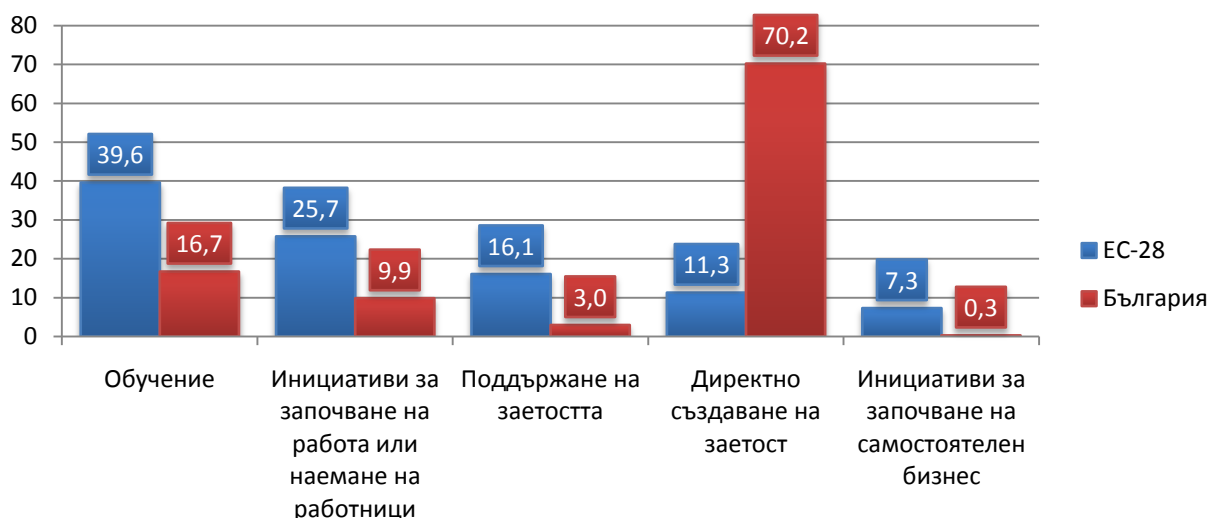
#### *Активни политики на пазара на труда*

През последните две години основните усилия на администрацията по отношение на подпомагането на пазара на труда могат условно да бъдат обособени в няколко направления:

- Повишаване на ефективността при изготвянето и провеждането на програми, финансирани по линия на ОПРЧР;
- Стремех към подобряването на административния капацитет на Агенцията по заетостта (разнообразни електронни услуги, разпространение на услугата тип „едно гише“);
- Поставяне на акцент върху индивидуалните консултации;
- Провеждане на активна политика в сферата на младежката заетост и насочване на вниманието към други уязвими групи на пазара на труда.

В България огромна част от средствата, насочени към прилагането на мерки на пазара на труда, се изразходват за директното създаване на работни места – 70,2% при средно 11,3% за ЕС-28. За обучение се отделят 16,7% при средно 39,6% за ЕС-28, а за инициативи за започване на работа или наемане на работници – едва 9,9% при средно 25,7% за ЕС-28.

**Видове разходи за активни политики на пазара на труда през 2011 г., %**



Източник: Евростат

Средствата, които страната заделя по програми, насочени към поддържане на вече съществуващи работни места или към инициативи за започване на самостоятелен бизнес, възлизат общо на 3,3% от общите разходи, докато средно в ЕС-28 цели 24,4% от средствата са насочени в тези две пера.

Тези значителни разлики в структурата на държавните програми за подпомагане на пазара на труда важат за целия период от влизането на страната в ЕС до 2011 г. – последната, за която има данни.

**Препоръки**

До 2009 г. акцентът в България е поставен върху директното създаване на заетост. В преобладаващата част от случаите тези програми са насочени към нискоквалифицирани лица (трайно безработни, ниско образовани, роми, лица с увреждания и др. уязвими групи). Въпреки епизодичните успехи, изразяващи се в повишаването на броя и дела на лицата, които са успели да се завърнат на първичния пазар на труда след участие в някои от програмите, продължаващият и през 2014 г. ръст на трайно безработните и задълбочаващата се структурна безработица свидетелстват за ниската ефективност на подобен подход.

Постепенното разширяване на мерките, попадащи в обхвата на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” (ОПРЧР), предполага поетапното пренасочване на по-голям процент от средствата към дейности по обучение, лични консултации и инициативи за повишаване на стимулите на работниците за търсене на заетост. Като основни предпоставки за успеха на подобно реструктуриране се очертават **изграждането на административния капацитет**, нужен за провеждането на програми в тези сфери, и натрупването на практика и опит при управлението на европейски средства.

В Националния план за действие по заетостта през 2014 г. формално са възприети основните препоръки на ЕК към политиките на трудовия пазар и са изброени мерките, които правителството смята да приложи с цел тяхното изпълнение.



Така например, в плана се предвижда възстановяване на постепенното нарастване на възрастта за пенсиониране на работещите първа и втора категория труд, както и засилването на контрола върху отпускането на пенсии за инвалидност. В същото време не е поет **дългосрочен ангажимент към продължаването на пенсионната реформа**, както и към **реформа на системата за подпомагане на хората с увреждания** и премахването на стимулите за злоупотребяване с нея<sup>16</sup>. За целта е необходимо:

- Последователна реформа на пенсионната система, насочена към по-тясно обвързване на платените осигуровки и получаваните пенсии;
- Плавен преход от разходно-покривна система към лични пенсионни сметки (подобно на извършения в Латвия), с цел повишаването на стимулите на работещите да се осигуряват на по-високи доходи и да останат по-дълго време активни на пазара на труда;
- Ограничаване на ранното пенсиониране и създаването на специални схеми за преквалификация на работници от първа и втора категория труд, които да им помогнат да останат икономически активни за по-дълго време;
- Премахване на универсалния подход при определянето на помощите и привилегиите, обвързани със свидетелства за инвалидност. Преминаване към система, базирана на концепцията за социално включване на лицата с увреждания чрез прилагане на разпространени в други страни практики като: 1) рехабилитация преди помощи; 2) ранна интеграция и самостоятелни планове за интеграция; 3) субсидирана заетост в обичайна среда; 4) възприемане на индивидуална социална оценка за нуждите на лицето и осигуряване на достъп до помощи и привилегии в зависимост от тях.

Националният план за действие по заетостта през 2014 г. споменава и възможно преразглеждане на **минималните осигурителни прагове**.

В Плана е посочено, че в началото на 2014 г. ще се проведе изследване<sup>17</sup> относно влиянието на минималните осигурителни доходи върху заетостта. Подобно изследване вече беше публикувано от Министерство на финансите през лятото на 2013 г.<sup>18</sup> Основните му заключения, са че на национално ниво няма ясна връзка между повишаването на МОП и съкращенията на нископлатени работници. В същото време, обаче, се посочва<sup>19</sup>, че „по-съществена негативна корелация се наблюдава в регионален аспект в случаите, където нарастването на дела на минималния праг към средната заплата е по-голямо от средното за страната, намалението на наетите също има склонност да е по-голямо от средното за икономиката.”

---

<sup>16</sup> Става дума за десетки привилегии от типа на различни по обхват данъчни облекчения (намаление на данък общ доход, имуществени данъци, винетки и др.), програми за отпускане на кредити без лихва, облекчен режим на приемане във висши училища, трудова защита и друг тип помощи, които нямат отношение към индивидуалните нужди на лицето, но създават стимули за злоупотреби със системата.

<sup>17</sup> Първоначално се очакваше резултатите от изследването да бъдат получени през април 2014 г., но с оглед на по-късното сключване на договора и предвидения в обявената за изготвянето му обществена поръчка срок за изпълнение, изпълнението му се забави.

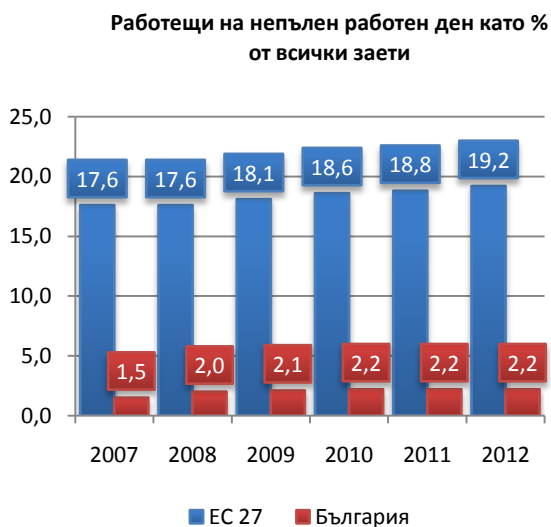
<sup>18</sup> Николова, А., Панайотова, Н. *Пазар на труда, конкурентоспособност и влияние на минималните осигурителни прагове*, Министерство на финансите, юли 2013 г.

<sup>19</sup> *Национален социален доклад на Република България за 2013-2014 г.*, приет от Министерски съвет на РБ на 30.04.2014 г., стр. 10

По-нататъшен анализ на национално и регионално ниво засега липсва, а въпросният единствен до момента анализ се базира на данни до 2011 година. При последващи анализи е необходимо:

- Включване на оценка на ефектите от повишенията на минималната работна заплата в периода 2011-2014 г.
- Проследяване динамиката на наетите в икономиката по области и в отделните икономически сектори през 2012 и 2013 г., през които при стабилен (2012) и нарастващ (2013) коефициент на заетост на национално ниво, заетостта на населението над 15 г. е под 40% в съответно пет (2012) и седем (2013) области, при едва три през 2011 г.
- Анализ на ефектите от покачване на МЗ и МОД при изолиране на ефекта на София (столица) върху средните за страната нива на заетостта/безработицата и средната работна заплата в страната;
- Отчитане на възможни изкривявания от установените проблеми в текущата демографска статистика и данните от Преброяване 2011.

До този момент не е налице ясно изразен политически ангажимент към адресиране на някои от основните проблеми на трудовия пазар.



Постигането на целите, заложили в стратегия Европа 2020, поставя на преден план необходимостта от мащабна реформа на Кодекса на труда с цел осигуряване на неколкостранно акцентиранията в препоръките на ЕК по-висока гъвкавост на пазара на труда.

Липсата на подобна гъвкавост се отразява върху пазара най-вече в две направления – нисък дял на лицата, работещи на срочен договор, и нисък дял на лицата, работещи на непълен работен ден. Наличието на законодателна рамка, способстваща за полесното разпространение на този тип заетост, представлява важен буфер в периоди на икономически сътресения и шокове на пазара на труда. В България

делът на заетите на непълен работен ден е 9 пъти по-нисък от този в ЕС като цяло.

#### *Други препоръки*

- Замразяване на нивото на минималните осигурителни прагове по икономически дейности и минималната работна заплата до достигането на предварително определени минимални/тригър стойности на ключови показатели като, например, коефициента на заетост и темпа на икономически растеж;
- Преразглеждане на въведените от март 2014 г. регулации по отношение на продължителността, нивото на заплащане и съдържанието на стажантските програми;

- Премахване на ограниченията пред практикуването на свободни професии като адвокати, нотариуси, архитекти и други. Такива ограниченияма по отношение на техните цени и реклама, както и по отношение на тяхната възраст, опит, изключителни права и т.н.;
- Дългосрочен ангажимент към запазването на пропорционалния подоходен данък и нивото на корпоративния данък с цел повишаването на предвидимостта на бизнес средата и стимулирането на фирмите да разширят своята дейност без страх от повишаване на данъчното бреме;
- Въвеждане на облекчени (уведомителни) режими за полагане на сезонен или краткосрочен непериодичен труд;
- Облекчаване на административните условия за полагане на извънреден и нощен труд;
- Създаване на положителни стимули за майките да се завръщат на работа по-рано, включително финансови стимули и наличие на достатъчно възможности за грижа за малки деца.